جامعة المنيا
كلية الآداب

محاضرات في
علم النفس المهني

د. عفاف عويس

الجزء الثاني

١٩٨٦

الفروق الفردية فى الصناعـــــة

تعتبر الفروق والاختلافات بين الأفراد ظاهرة عامة نلاحظها دائما بين الناس فى جميع نواحى الحياة . وتظهر هذه الفـــروق فى المدرسة والجيش والمصنع ومكاتب الشركات والمؤسسات ودواويـن الحكومة وفى أى مكان تجتمع فيه مجموعة من الأفراد .

وقد استرعت هذه الفروق انتباه المفكرين والعلماء . الا أن دراستها دراسة علمية لم تبدأ الا فى أواخر القرن التاسع عشـــر وأوائل القرن العشرين . وكان من أثر الاهتمام بدراسة الفـــروق الفردية ظهور حركة القياس النفسى . وظهور الاهتمام بميادينـــن مختلفه لدراسة السلوك الانسانى فى المدرسة والجيش والصناعـة . وأصبح رجال الصناعة يدركون الآن أهمية وضرورة مراعاة الفـــروق الفردية فى اختيار العمال وتدريبهم أو تحديد أجورهم .

نشأة الاهتمام بالفروق الفردية فى الصناعة :

لاحظ رجال الصناعة أن الآلات المتشابهة لاتنتج فى الغالب انتاجا متشابها سواء من حيث الكمية أو من حيث الجودة . وقـــد ارجعوا هذا الاختلاف الى اختلاف العمال الذين يديرون هـذه الآلات . وقد أدى ذلك الى الاهتمام بالفروق الفردية بين العمال ومعرفة مقدارها ومداها وتحديد اثرها على العمال وسنحاول فيمايلى

الاشارة الى بعض نواحى الفروق الفردية فى الصناعة وأثرها علـــى الانتاج •

١ ــ الفروق فى الصلاحية للعمل :

يتطلب النجاح فى كل عمل من الأعمال وجود بعـــض الاستعدادات والقدرات الخاصة • وقد لوحظ من دراســـة ١١٢ عاملا تقدموا للعمل فى احدى الصناعات الميكانيكية أنهم حينمـــا اعطوا اختبارا للمعلومات الميكانيكية ان اجاباتهم كانت تتراوح بين ٥ اجابات صحيحة ، ١٢٥ اجابه صحيحة وكذلك حينما أعطـــى هؤلاء الافراد اختبارا للذكاء كانت الدرجات التى حصلوا عليهـــا تظهر فروقا كبيره بينهم • ويعنى ذلك أن الافراد الذين حصلـــوا على درجات ضعيفه فى اختبار القدرة الميكانيكية والذكاء سوف يكون انتاجهم أقل ممن حصلوا على درجات أعلى • ولذلك تصبح عمليـة اختيار العمال بحيث تراعى تقدير درجة صلاحية العامل للعمـــل عن طريق الاختبارات النفسية المقننة امرا ضروريا لنجاح العمل •

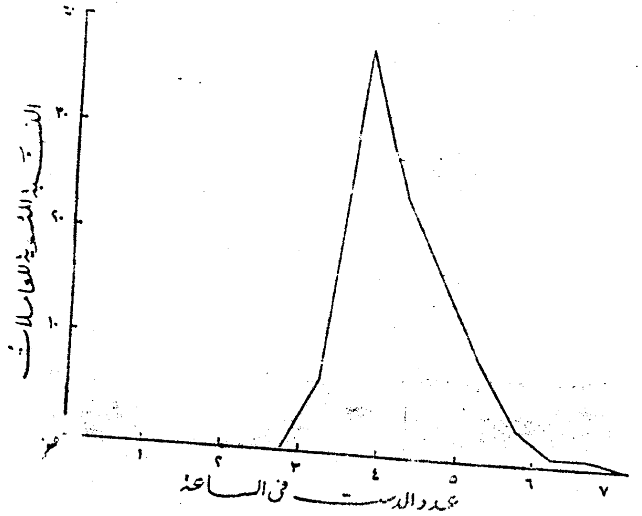
٢ ــ الفروق فى كمية الانتاج :

لاحظ بعض الباحثين فى مجال الصناعة حينما قارنوا كميـــة انتاج مجموعة من العمال فى فترة زمنية واحده أن بعض هـــؤلاء العمال ينتج اكثر من ضعف ماينتجه آخرون رغم أنهم يقومون بعمـــل متشابه وفى ظل ظروف فيزيقيه واحدة وآلات متشابهه • اتضح ذلك

من د راسة انتاج ٣٦ عامل يقومون بتركيب بعض الأدوات الكهربائية

وفى د راسة أخرى لـ ١٩٩ عاملة كانت تقوم برفى الجوارب وتتلخص خبرتهم فى رفى الجوارب فى أنه بعد الانتهاء من صنع الجوارب يبقى خيطان اسفل الجورب بالقرب من موضع الاصبع الأكبر فتقوم العاملة بوضع كل خيط منها فى ابره خاصة ثم تقوم بعقدها وتحتاج هذه العمليه الى قوة ابصار ودقه ومهاره فى وضع الخيط فى الابرة

ويوضح الشكل التالى توزيع انتاج العاملات من الشرابات (بالدسته) فى الساعة بعد مضى فترة عام خبره فى العمل .



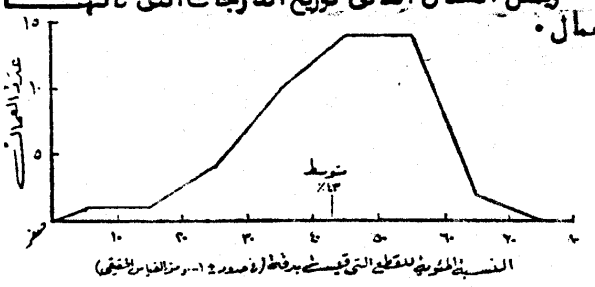
شكل (٤) - توزيع كمية إنتاج ١٩٩ عاملة تقمن برفى الجوارب ، وكانت خبرتهن بهذا العمل مدة عام أو أكثر

ولما كان تحليل العمل الذى كانت تقوم به هؤلاء العاملات قد أظهر أن أقصى خبرة فيه تكتسب بعد مدة عام واحد من التدريب تقريبا لذلك فأننا نستطيع أن نقول أن الفروق فى الانتاج ليس راجعا للخبرة بل الى اختلاف الاستعدادات والقدرات •

وفى دراسات اخرى تبين أن الفرق بين انتاج العمال الاكفاء والضعاف يصل الى عشرة او عشرين مثلا من انتاج أقلهم كفاية •

٣ ـ الفروق فى جودة الانتاج :

فى دراسة أجريت على ٤٥ عاملا فى مصنع لبعض الاجزاء الدقيقه التى تستخدم فى تركيب ماكينات الطائرات طلب من كل منهم أن يقوم بقياس ١٩ قطعه معدنيه مختلفه الاحجام والاشكال باستخدام الميكرومتر وكانت كل قطعه قد قيست من قبل بأجهزة دقيقه جدا وقورنت مقاييس كل عامل بالمقاييس الحقيقية للقطع وكان كل عامل يعطى درجة تمثل النسبه المئوية للقطع التى قاسها قياسا دقيقا فى حدود ٠٠٠١ ر ٠ من البوصة من القياس الحقيقى • ويمثل الشكل التالى توزيع الدرجات التى نالها هؤلاء العمال •



شكل (٣) – توزيع الدرجات التى نالها ٤٥ عاملا . وتدل هذه الدرجات عن مقدار دقتهم فى قياس ١٩ قطعة معدنية باستخدام الميكرومتر

ويلاحظ أن الدرجات تتراوح بين ٥ ٪ و ٦٣ ٪ مما يدل على وجود فروق كبيرة بينهم من حيث دقة القياس .

٤ ــ الفروق فى الاستفادة من التدريب :

بعض العمال يستطيعون الوصول الى المستوى المطلوب بعد فترة محددة من التدريب وبعضهم يحتاج الى فتره اطول ، وبعضهم قد لايصل الى المستوى المطلوب مهما طالت مدة التدريب .وهذه الفروق فى درجة الاستفادة من التدريب والمدة الكافية له أهمية كبيرة بالنسبه للمؤسسات الصناعية اذ أن ذلك يكلف المؤسسة نفقات كثيرة اذ أن العمال يتقاضون خلال فترة التدريب أجورا أكبر من كم الانتاج الذى ينتجونه كما أنهم يقومون اثناء التدريب باتلاف كمية كبيرة من المواد الخام مما يزيد من تكاليف الانتاج وقد يتسببون ايضا فى اتلاف بعض الآلات .. هذه الاعتبارات توضح أن الاهتمام باختيار العمال بحيث يستطعون الاستفادة من التدريب فى أقصر وقت ممكن أمر لازم لنجاح العمل بالمؤسسة الصناعية .

٥ ــ الفروق فى الغياب عن العمل :

لاشك أن غياب بعض العمال عن العمل يؤدى الى نقص

الانتاج كما يضر بالروح المعنوية لبقية العمال • ويرجع الغيـــاب
عادة الى بعض السمات الشخصيه والاتجاهات النفسية والعـــادات
السابقة للعامل وهذا يوضح ايضا ضرورة التدقيق فى اختيار العامل
بالعمل •

٦ ـ الفروق فى الاستمرار فى العمل :

توجد فروق ايضا بين العمال من حيث الاستمرار فى العمـــل
أو التنقل من عمل الى آخر ولا شك أن استمرار العامل فى العمـــل
أمر هام للمؤسسة ذلك لما تتكلفه من نفقات فى التدريب وخلافـــه
وقد أظهرت بعض الدراسات أن عدم تناسب العمل مع قدرة العامل
من العوامل الهامة لترك العامل للعمل فقد وجد أن عدد تنقـلات
العمال ذوى المقدرة الضعيفة والذين يقومون بأعمال سهلة أقل من
تنقلات العمال ذوى المقدرة العاليه ويقومون بنفس العمل ويحـدث
عكس ذلك فى الاعمال الصعبه فان عدد تنقلات العمال ضعـــاف
المقدرة اكبر من عدد تنقلات العمال ذوى المقدرة الفائقة •

٧ ـ الفروق فى الوقوع فى الحوادث :

بينت الدراسات ايضا أن المسئولية عن الحوادث فى المصانع
هم نسبه قليلة من العمال فقد تبين فى دراسة اجريت بمصنـــــع
للسيارات يعمل به ٦٨٠ عاملا أن ٢٦٫٨ من العمال لم تقع لـــه

حادثه على الاطلاق وأن ٨ر٢١ حدثت له حادثه واحدة وأن ٧ر١٨ ٪
حدثت له ثلاث أو أربع حوادث وانه كلما زاد عددا لحوادث قلت
نسبه العمال الذين يقعون فى هذه الحوادث •

يتضح من العرض السابق أن الفروق الفردية لها أثرها
الكبير على الانتاج وأن حصول العامل على المهارات والقدرات التى
تؤهله للعمل والنجاح فيه فسوف يؤدى الى زيادة الانتاج
وجودته والى خفض التكاليف فى المؤسسة • أن عدم تغيب العمال
وكثره تنقلهم من مؤسسة الى أخرى أو من عمل الى آخر يؤدى الى
خفض تكاليف التدريب والمصروفات التى تنفق دون ما عائد انتاجى
واضح • لذلك فان عملية اختيار الافراد للعمل بحيث يوضع كل
فرد فى العمل الذى يناسبه يؤدى الى نجاح المؤسسة فى
تحقيق التوازن فى الانتاج من حيث الكم والجوده كما يؤدى ايضا
الى حسن توافق العامل ورضاه عن عمله وشعوره بالأمن والامان
مما يؤدى به الى اقامة علاقات اجتماعية حسنه داخل المؤسسة
وخارجها •

طبيعة الفروق الفردية

لعل ماسبق ذكره فى الصفحات القليلة السابقة يثير فى أذهاننا بعض الاسئلة عن مدى الفروق الفردية ومقدارها وكيفية توزيعها بين الناس ، وأسبابها ؟ وهل هى ثابته أم تتغير ؟ وهل يؤثر التدريب فى هذه الفروق ؟ وسوف نحاول أن نجيب عن هذه التساؤلات فى الفقرات التالية :ـ

١ ـ مدى الفروق الفردية :

تختلف أهمية الفروق الفردية بين الافراد باختلاف مدى ومقدار هذه الفروق فاذا كان الفرق بين انتاج عاملين فى اليوم هو خمس وحدات فان هذا الفرق يكون تافها اذا عرفنا أن الفرق بين انتاج جميع العمال يتراوح مابين ٣٠٠ ، ٦٠٠ وحدة انتاجية فى اليوم • بينما لايكون هذا الفرق تافها اذا كان الفرق بين انتاج جميع العمال يتراوح بين ٦٠ ، ٧٠ وحدة فى اليوم •

وقد أهتم وكسلر بدراسة مدى الفروق بين الافراد فى معظم المهارات والقدرات التى تقيسها الاختبارات السيكلوجية وقد استنتج من دراساته أن النسبه بين اكفأ الاشخاص وأضعفهم هى ٢ : ١ ويعنى هذا أن القدرة لدى اكفأ الاشخاص فى

هذه الاختبارات تعادل ضعف القدرة لدى اقلهم كفاية •

كما ان هل Hull قام بتحليل نتائج كثيره من الاختبارات السيكلوجية كما جمع بيانات عن كفاية العمال فى بعض المهن واستنتج أن الفروق الفرديه بين العمال الذين يعتبرون عاديين فى أى مهنه من المهن تتراوح بين ٤ : ١ أى أن قدرة اكفأ العمال تعادل تقريبا اربعة امثال قدرة اقلهم كفاية • واذا عرفنا أن هؤلاء العمال الذين اجريت عليهم الاختبارات يمثلون عينه مختاره عشوائيا فاننا نتوقع اننا اذا أخذنا عينه مختارة عشوائيا من المجتمع الكبير فسوف نحصل على فروق اكبر •

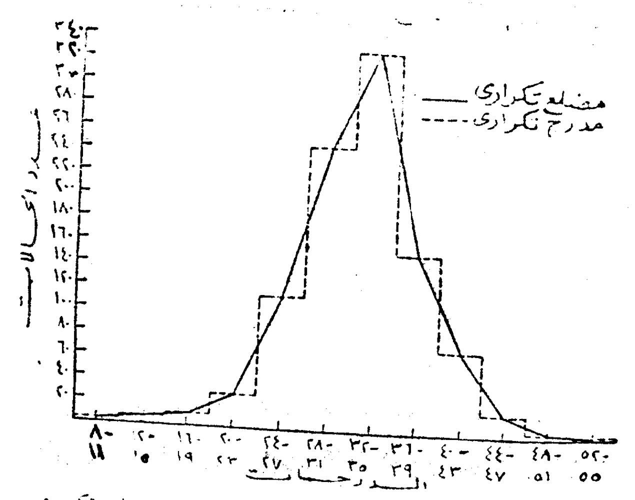
٢ ـ توزيع الفروق الفردية :

يتبادر الى ذهننا الآن السؤال التالى :ـ كيف يكون توزيع الدرجات المختلفه لكل سمة بين الناس ؟ هل يوزع الأفراد بصورة منتظمة على المدى الكلى للسمة أم يتجمعون عند نقطة او اكثر ؟ وللاجابه على هذا السؤال يمكن أن تقوم بفحص التوزيع التكرارى بالجدول رقم (١) والرسوم التكرارية فى شكل (٣) •*

* انستازى وجون فولى ، سيكلوجية الفروق بين الافراد والجماعة ، ترجمة السيد محمد خيرى ، مصطفى سويف ، القاهرة : ٥٩ ١٩ ص ٨٧ •

جدول (١) توزيع تكراري لدرجات ١٠٠٠ طالب جامعي في اختبار تعلم بسيط

الفئات	التكرار	الفئات	التكرار	الفئات	التكرار
٥٢–٥٥	١	٣٦–٣٩	١٥٦	٢٠–٢٣	٢٨
٤٨–٥١	١	٣٢–٣٥	٣٢٨	١٦–١٩	٨
٤٤–٤٧	٢٠	٢٨–٣١	٢٤٤	١٢–١٥	٣
٤٠–٤٣	٧٣	٢٤–٢٧	١٣٦	٨–١١	٢
					١٠٠٠



شكل (٣) منحنيات التوزيع : مدرج تكراري ومضلع تكراري
(المادة من الجدول رقم ١)

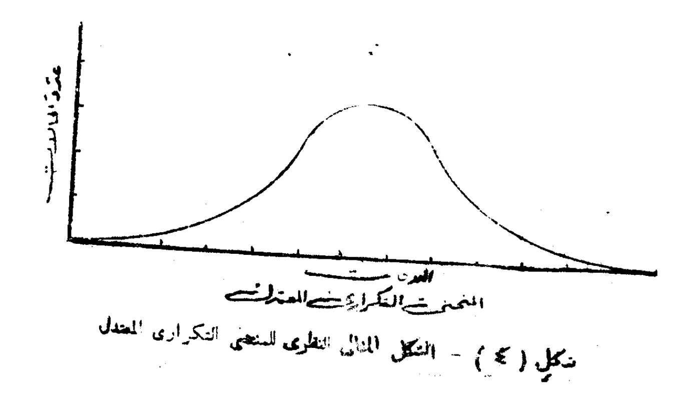
والتوزيع التكرارى ، شأنه شأن جميع الطرق الاحصائية ، وسيلة لتلخيص وتنظيم الحقائق الكمية حتى يسهل معالجتها وكشف الاتجاهات ذات الدلالة قبلها • فتقسم الدرجات الى فئات وتصنف كل الحالات فى كل من هذه الفئات فى جداول • والجدول رقم (١) يمثل درجات ١٠٠٠ طالب جامعى على اختبار بسيط للتعلم • وتتراوح الدرجات بين ٨ ـ ٥٢ وقد صنفت فى اثنى عشره فئه مدى كل منها ٤ درجات •

ولتوضيح النتائج اكثر قدمت البيانات فى شكل رسم تكرارى شكل (٣) يمثل خط القاعدة او المحور الافقى الدرجات بينما يوضح المحور الرأسى عدد الحالات الواقعه فى كل فئة من فئات المحور الافقى •

المنحنى الاعتدالى :

لابد أن يكون القارئ قد لاحظ خواصا معينه فى التوزيع المقدم فى الجدول رقم (١) الشكل رقم (٣) فمعظم الحالات تتجمع فى نصف المدى وعندما تقترب من الاطراف تتناقص تدريجيا ، والمنحنى متناظر الطرفين أى أننا لو قسمناه بخط رأس لحصلنا على نصفين متناظرين لمنحنى التوزيع يأخذ ـ (الشكل الاعتدالى) الذى يشبه الجرس وهو يشيع وجوده فى قياس الفروق الفردية

اذ يتخذ أساسا احصائيا لمقاييس الفروق الفردية • كما يتخذ احيانا أساسا لقياس صحة الاختبار المستخدم أو لصحة تمثيل العينه للمجتمع الذى اخذت منه • فاذا كنا نتوقع الحصول على منحنى اعتدالى وكان المنحنى الذى حصلنا عليه غير معتدل دل ذلك على وجود عيب فى المقياس او فى اختيار العينه أو وجود بعض العوامل الأخرى التى تؤثر فى السلوك الذى يقيسه الاختبار والشكل التالى يوضح الصوره المثاليه النظرية للمنحنى التكرارى الاعتدالى الذى نتوقع الحصول عليه اذا قسنا الفروق الفرديه لعدد كبير جدا من الأفراد •



شكل (٤) - الشكل المثالى النظرى للمنحنى التكرارى المعتدل

العوامل التى تؤثر فى شكل منحنى التوزيع :

قد يتخذ شكل منحنى التوزيع اشكالا مختلفه عن الشكل الاعتدالى والسبب فى ذلك كما ذكرنا اما عيوب فى الاختبار أو عيوب فى اختيار العينه أو فى ظروف تطبيق المقياس . ولتوضيح ذلك نذكر مايلى :

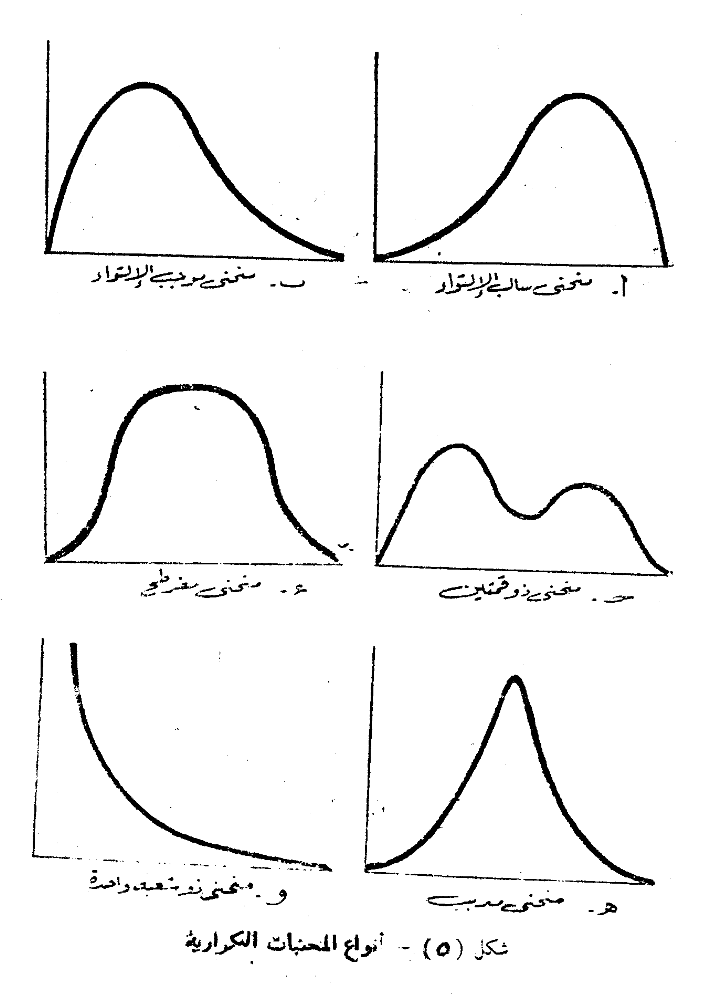
اذا كانت العينه غير ممثله للمجتمع تمثيلا صحيحا او كان الاختبار كثير السهوله أو كثير الصعوبه فان المنحنى يكون ملتويا بحيث تقع قمته فى الطرف الأيمن شكل (٥ أ) أو الأيسر شكل (٥ ب) فاذا كان الاختبار سهلا أو كان الافراد مرتفعى الذكاء تجمعت درجاتهم فى الطرف الاعلى من المنحنى ونسبه قليله من الدرجات فى الطرف الأدنى . اما اذا كان الاختبار صعبا أو معظم الافراد قليلى الذكاء فان درجاتهم تكون فى معظمها ضعيفه وتتجمع فى الطرف الأيسر للمنحنى .

وقد نحصل فى بعض الحالات على منحنى ذو قمتين ويحدث ذلك عادة اذا كانت العينه تتكون من مجموعتين مختلفتين فى الخصائص التى نقيسها فاذا كنا مثلا نقيس اطوال مجموعه من الافراد يتكون نصفها من أفراد فى سن العشرين والنصف الآخر من أفراد فى سن العاشرة فاننا نحصل على منحنى ذو قمتين

وهو فى الواقع عبارة عن منحنين ادمجا فى منحنى واحد انظـــــر شكل (٥ حـ) •

وإذا كان هناك اختلافا كبيرا بين الافراد فاننا نحصل علـــى منحنى اكثر اتساعا فى وسطه كما أن قمته تكون اكثر اتساعا ويسمـــى (منحنى مفرطحا) انظر شكل (٥ د) •

وعلى العكس اذا كان هناك كثير من التشابه بين الافـــــراد فاننا نحصل على (منحنى مدببا) قمته اكثر ضيقا واكثر ارتفاعا كمـــا يكون اكثر ضيقـــا فى الوسط بالقياس الى المنحنى الاعتدالى (انظـر شكـل ٥ هـ) •



شكل (٥) - أنواع المنحنيات التكرارية

وفى بعض الاحيان عند قياس بعض مظاهر السلوك الانسانى التى تتأثر ببعض القيود التى يفرضها المجتمع او القانون أن الافراد يتشابهون فى سلوكهم بحيث يصبح منحنى التوزيع ذا شعبه واحدة فقط انظر شكل (٥ و) ويبين الشكل أن معظم الافراد يقعون عند أحد طرفى التوزيع مما يدل على التطابق الاجتماعى التام او القريب الى التام من أمثلة ذلك مايحدث من سلوك سائقى السيارات عند تقاطع الطرق عندما تكون الاشارة حمراء فاذا لاحظنا سلوك سائقى السيارات نجد أن معظمهم يقف تماما عند رؤية النور الأحمر ونسبة قليلة جدا تخفض من سرعتهم تدريجيا ونسبه أقل لاتخفض من سرعتها •

الفروق داخل الفرد :

ذكرنا أن هناك فروقا كبيرة بين الأفراد فى القدرات والسمات المختلفة ونود الآن أن نعرف هل توجد فروق داخل الفرد الواحد فى القدرات والسمات ؟ أم أن العلاقات بين القدرات والسمات داخل الفرد الواحد علاقات موجبه بمعنى أنه اذا كان الفرد متفوقا فى سمة معينه فانه يكون متفوقا فى جميع السمات الاخرى واذا كان ضعيفا فى سمة معينه كان ضعيفا فى السمات الأخرى ؟

الواقع أن الاجابه على هذا السؤال تشكل اهمية كبيرة فى علم النفس الصناعى ومختلف الأفرع التطبيقية لعلم النفس لأنه

اذا كان صحيحا أن التفوق فى سن معينه دالة على التفوق فـــى سمات أخرى والعكس صحيح فان ذلك سوف يسهل عملية الاختيار والتوقع بنجاح العامل فى مهنه معينه اذا لاحظنا تفوقه فى مهنة اخرى ويسهل بذلك اختيار العمال بناء على قياس سمة واحـــدة لمعرفة تفوقهم فيها لكى نتوقع تفوقهم فى باقى السمات . الا أن البحوث التى أجريت فى هذا المجال قد اثبتت ان هناك فروقـــا كبيرة داخل الفرد فيما يحمل من سمات وقدرات وقد اجريـــــت دراسة على عدد ١٠٧ من تلاميذ المدارس الثانوية طبقت عليهـم عددا من اختبارات الذكاء والقدرات وسمات الشخصية اظهـــرت أن مدى الفروق بين سمات الفرد يعادل ٨٠ ٪ من مدى الفـروق بين الافراد فى السمة الواحدة وفى بحث آخر أجرى على عدد من الطلبه المتقدمين لكلية الطيران وطالبات المدارس المهنيه والعمال وتلاميذ المدارس فى فرنسا تبين ان مدى الفروق بين السمـــات داخل الفرد كان اكبر من ٧٥ ٪ من مدى الفروق بين الافـــراد فى أية سمة معينه فى كل مجموعه من هذه المجموعات .

وتبين هذه النتائج وغيرها أنه لاتوجد علاقه مباشـــرة او ايجابيه بين السمات داخل الفرد . فالفرد يمكن أن يكـــون متفوقا فى بعض السمات ومتوسطا فى بعضها وضعيفا فى بعضهـــا الآخر .

ولهذه النتائج اهميتها فى علم النفس الصناعى اذ تبين ان الفرد الذى يتفوق فى عمل معين لايتفوق بالضرورة فى عمل آخر • كما أن العمال الذين يفشلون فى عمل معين لايفشلون بالضرورة فى أعمال أخرى • وتصبح الأهمية الكبرى لعلم الصناعى هى توجيه كل عامل الى العمل الذى يستطيع أن يتفوق فيه وفى ذلك كما سبق أن ذكرنا فائدة تعود على المصنع من حيث كم الانتاج وجودته وفائدة تعود على العامل نفسه من حيث المحافظة على التوافق النفسى للعمال •

أسباب الفروق الفردية :

اثارت مشكله الفروق الفردية عددا من التساؤلات كان لها أهميتها فى توجيه البحوث فى مجال الفروق الفردية بحيث تخدم مجالات التطبيق فى فروع علم النفس مثل مجال الصناعة والتربية وكان السؤال الهام الذى اثارته هى المجالات التطبيقية هو : هل الغرض من التربية أو التدريب خلق وايجاد بعض السمات فى الافراد أم ان الغرض هو تهيئه الظروف لاستعدادات الفرد لكى تظهر وتنمو وللاجابة على هذا السؤال اجريت كثير من البحوث وثار كثير من الجدل حول أهمية عامل الوراثه وعامل البيئه فى مسألة الفروق الفردية وقد أظهرت نتائج هذه البحوث أنه لايمكن أن يكون عامل الوراثه فقط مسئولا عن الفروق الفردية أو عامل

البيئة فقط هو المسئول بل أن لكل منهما أثرهما فى تحديد الفروق الفردية وتنحصر جهود الباحثين الآن فى معرفة الاثر النسبى لكل من الوراثه والبيئه فى السمات الانسانيه ويبدو أن الوراثه تؤثر فى الخصائص التى تتعلق بالطول والوزن والقوة الجسميه وأن عامل البيئه يؤثر فى المهارات التى تحتاج الى تدريب طويل الا أننا لانستطيع أن نتأكد تماما من تأثير عوامل البيئة فى المظاهر الجسميه كالطول والوزن والقوه حيث أن بعض العوامل البيئيه مثل التغذيه الجيده والرياضة والرعاية الطبية يمكنها أن تؤثر فى هذه المظاهر التى يبدو أن تأثير الوراثة فيها ثابتا وكذلك فأن التدريب على بعض المهارات لايمكن أن تغفل فيه أثر الوراثه نهائيا خاصة فيما يتعلق بتحديد المستوى النهائى للتفوق الذى يمكن أن يصل اليه الفرد بالتدريب.

أثر التدريب على الفروق الفردية :

أدت الدراسات التى أجريت عن أثر التدريب على الفروق الفردية الى نتائج تثبت أثر كل من عامل الوراثه وعامل البيئة على الفروق الفردية بمعنى أنه اذا كان من الممكن ازالة الفروق الفردية بالتدريب فأن ذلك يظهر أن الفروق ترجع الى عوامل بيئيه اما اذا بقيت الفروق بالرغم من التدريب المتساوى فمن المحتمل أن ترجع الفروق الى العوامل الوراثية . الا أن التجارب

التى أجريت فى هذا الصدد جاءت بنتائج متعارضة فاحيانـــــا يؤدى التدريب الى زيادة الفروق الفردية واحيانا أخرى يــؤدى التدريب الى تقليل الفروق الفردية والتقريب بين الافراد • ويرجع هذا التناقض الى اختلاف مناهج البحث وطرق القياس وظـــروف التدريب والتحليل الاحصائى للبيانات • ففى بعض التجـــارب كان الباحثون يلجأون الى معرفة الفروق بعد التدريب بقيـــاس الزمن الذى يقضيه العامل فى انتاج كميه معينه والى الاخطـــاء التى وقع فيها وفى تجارب أخرى كان الباحث يلجأ الى قيـــاس الفروق فى الانتاج عن طريق تحديد جوده الانتاج • وحينمـــا أعيدت نتائج هذه الدراسات بأستخدام طريقة واحدة زالـــت الاختلافات بينها • وتبين أن التدريب فى معظم الابحـــاث يؤدى الى زيادة الفروق بين الافراد •

ويرى تيفين أن الحالات التى يؤدى فيها التدريب الـــى زيادة الفروق الفردية يكون العمل الذى يتدرب عليه العمال عاده معقدا أما التدريب الذى يؤدى الى التقريب بين العمال مـــن حيث الفروق فان العمل الذى يتدربون عليه يكون سهلا •

وقد بينت النتائج التى أجريت على أثر التدريب على الفروق الفرديه ايضا أن التدريب يؤدى الى احتفاظ الافراد بمراكزهـــم النسبيه التى كانوا عليها قبل التدريب بمعنى أن الفرد الذى كان

ذا قدرة عالية قبل التدريب يظل متفوقا بعد التدريب والـــذى
كان ضعيفا يظل ضعيفا بعد التدريب . ونسوق لتوضيح ذلـــك
المثال التالى : أعطيت لمجموعة من الجنود اختبارا لتقديـــر
استعداداتهم لتعلم شفرة الراديو ثم قسم الجنود الى أربـــع
مجموعات حسب درجاتهم على الاختبار . وأعطيت المجموعـــات
الأربعة تدريبا فى تعلم شفرة الراديو وتبين أن المجموعة الأولـــى
التى كانت أكثر تفوقا فى الأجابه على الاختبار كانت أكثر تفوقـــا
فى التدريب وهكذا .

ويعنى هذا أننا لانتوقع من العمال أن يكونوا متساويـــن
فى القدرة والمهارة بعد اعطائهم تدريبا معينا الا اذا كانـــوا
قد اختبروا من قبل على أساس تشابههم فى القدرة التى نـــود
التدريب عليها ذلك لأن التدريب لايغير فى القدرات الفطريـــة
بل يعطى مهارات وفنون لحسن استخدام هذه القدرات فـــى
الأعمال التى يتدرب عليها .

الملاءمة بين الفرد والعمل

عرفنا فى الموضوع السابق أن هناك فروقا كثيرة بين الافراد فى السمات النفسية والبدنية كما أن هناك فروقا فى الاعمال من حيث الخصائص الوظيفية لكل منها وما تستلزمه من صفات ومعارف وأعداد معين ونتيجه لهذه الفروق بين الافراد وبين الاعمال تصبح عمليه اختيار الفرد للعمل المناسب له عمليه دقيقه وصعبه فى نفس الوقت ، خاصة بعد أن تعددت الاعمال وتعقدت بحيث يصعب على الفرد أن يلم بجميع الاعمال ويعرف خصائصها ومستلزماتها ليختار العمل الذى يكون فيه أكثر انتاجا وأعظم توفيقا .

واختيار المهنه أحد قرارين هامين يتخذهما الفرد فى حياته قرار اختيار المهنه وقرار اختيار الزوج . اذ لكل منهما أهميته الخطيرة بالنسبه لمستقبله ولكيانه كعضو نافع فى المجتمع .

اختيار العمل :

يحدد العمل نوع النشاط الذى يقضى فيه الانسان معظم وقته ، ويظهر فيه غاية كفايته ، وتظهر من خلاله ميوله وقدراته ومواهبه وطموحه والعمل يحدد المجال الاجتماعى الذى يتم فيه معظم علاقات الفرد الاجتماعية ونوع الناس الذين سيختلط بهم

ونوع الزملاء والاصدقاء الذين سيتعامل معهم كما أن العمـــــل يحدد المستوى الاقتصادى الاجتماعي للفرد وفرص الترقى والتقدم امامه فقد تكون فرص الترقى فى العمل كثيره بحيث يستطيـــــع الفرد الكفء الوصول الى أعلى المراتب فيه وقد تكون فرص الترقـــى قليله بحيث لايبرز فيه الا العباقره والموهبون •

وللعمل الذى يختاره الانسان أثر كبير على حياته النفسية فقد يكون مصدرا لسعادته وغبطته وقد يكون مصدرا لقلقه وضيقـــه وفى هذا وذاك ماينعكس على أسرته وحياته الاجتماعية بشكـــــل عام •

أهمية اختيار العمل :

اذا كان للعمل هذه الاهمية الكبيرة فى حياة الانســـــان فانه من الضرورى أن يهتم كل فرد باختيار عمله اختيارا دقيقـــا الا أن معظم الناس يلجأون فى اختيار اعمالهم الى طرق ارتجالية فقد يختارون مهنه الوالد أو احد الاقارب أو الاصدقاء وقد يختارون عملهم بناء على نصيحة الوالدين أو الاهل وغالبا مالاتكون هـــذه النصائح مبنية على أساس سليم اذ قد تكون النصيحة نابعة مــــن رغبة لدى الوالدين أن يجدوا فى ابنائهم ما لم يستطيعوا هــــم تحقيقه فيختارون لابنائهم المهنه التى لم يستطيعوا هــــــم أن يلتحقوا بها • وقد يلجأ الفرد الى عمل ما لانه يحتـــاج

الى المال ، أو لأنه لاتوجد اماكن خاليه الا فى هذا العمــل ،
وقد يعمل الفرد فى مهنه لأن هناك من الاقرباء أو الاصدقــاء
من يساعده فى الحصول على وظيفه بها .

وهكذا فان هذه الطرق الارتجالية فى اختيار العمــــل
لاتجعل الفرد يقوم بالعمل الذى يلائم استعداداته وميولــــه
مما يؤدى الى فشله فى هذا العمل وعدم احساسه بالسعـــادة
والرضى عن هذا العمل .

البحث عن عمــل :

يتحدد مجال الأعمال المختلفه للفرد بالبيئة التى يعيـــش
فيها من ناحيه وباستعداداته وقدراته من ناحية أخرى . فــاذا
عرف الفرد مجالات العمل فى البيئة التى يعيش فيها وعــــرف
حاجات المؤسسات والهيئات المختلفه الى الايدى العاملـــة
واذا عرف نفسه معرفه جيدة فانه لاشك سوف يوفق فى اختيـــار
العمل الذى يناسبـه .

ومن الخطأ الاعتقاد أن الفرد مهيىء لعمل واحد فقــط
لايستطيع أن يتقن غيره اذ الحقيقه ان الانسان مرن بطبيعتـــه
ويستطيع أن يتكيف لكثير من المواقف والظروف وحينما نقول أن الفرد
ينبغى أن يدقــق فى اختيار العمل الذى يناسبه فأن ذلـــك

يعنى أننا نود أن يبحث عن العمل الذى يحقق له أكبر قدر من التوافق والرضى ٠

وهناك بعض الامور الهامة التى يجب أن يدرسها الفرد بعناية قبل أن يختار عمله منها : معرفة مقدار تضخم العمل بالايدى العاملة والتغيرات التى يمكن حدوثها فى العمل فى العشر أو العشرين سنه التالية هل سيظل هذا العمل مهما لعده سنوات مقبلة أم سيفقد أهميته بعد فترة من الزمن كذلك من الضرورى ان يدرس الفرد احتمال الاستمرار فى العمل والتدرج فى مراحله المختلفه بعد سن معينه فبعض الاعمال تحتاج الى مهارة يدوية كبيره مثلا أو التعرض لمواقف خطيره قد لا تناسب كبار السن لذلك نجد أن معظم العاملين فيها من الشباب وفى أعمال أخرى لايترقى الفرد فيها الا بعد الحصول على درجة كبيره من الخبره والكفايه ٠

وهناك بعض الاسئلة التى وضعها كيتسون
ينبغى أن يحاول الفرد أن يجيب عليها قبل أن يبت نهائيا فى اختيار العمل الذى يريده هذه الاسئلة هى :-

١ - ماهو عدد الافراد الذين يشتغلون فى هذه المهنه فى البلد ؟
٢ - ماهو ترتيب هذه المهنه من حيث الاهمية بالنسبه للمهن الاخرى ؟

٣ ـ ماهى الفروع الرئيسيه لهذه المهنة ؟
٤ ـ ماهو العمل الذى سأبتدئ به اذا دخلت هذه المهنه ؟
٥ ـ ماهى الخطوة التالية التى يمكن أن اترقى اليها ؟
٦ ـ ماهى الخطوات التاليه التى يجب أن اخطوها لكى أصل الى القمة ؟
٧ ـ ماهو الاجر فى العمل الذى سأبتدئ به ؟ وما هى الاجور فى المراحل التالية .
٨ ـ ماهو التدريب المهنى الخاص اللازم لكى أنجح فى العمل ؟ وما هى المده اللازمه للتدريب ؟
٩ ـ ماهو مقدار التعليم العام الذى يجب أن أناله حتى استطيع أن ابدأ فى التدريب المهنى الخاص .
١٠ ـ أين استطيع أن احصل على التدريب المهنى المطلوب ؟
١١ ـ ماهى تكاليف التدريب ؟
١٢ ـ هل يوجد بهذه المهنه أى خطر على الصحة ؟
١٣ ـ هل يحتاج البدء فى هذه المهنه الى رأس مال خاص ؟
١٤ ـ هل تتطلب هذه المهنه مقدارا من الذكاء أكبر مما أملك ؟
١٥ ـ ماهى الخصائص البدنية المطلوبه لهذا العمل .
١٦ ـ ماهى طبيعة هذا العمل ؟ ماهى حقيقه الاعمال التى يقوم بها الفرد . هل يتناول العمل اشياء مادية أم اناس ؟ هل يتم فى ابنية أم فى الهواء الطلق ؟ هل يقتضى السرعه

أم البطء ؟ ماهى مده العمل ؟ ٠

١٧ ـ هل العمل مستمر أم موسمى ؟

١٨ ـ ماهى العيوب الخاصة بهذه المهنه ؟

١٩ ـ ماهى المميزات الخاصة بهذه المهنه سواء كانت بدنية او اجتماعية أو غير ذلك ٠

التوجيه المهنى :

يصعب على الفرد أن يقوم بنفسه باختيار عمله بناء على التفصيلات التى سبق الاشارة اليها ٠ وهو فى هذه الحالة يحتاج الى الاخصائين النفسين المتخصصين فى عملية التوجيه المهنى ٠

وعملية التوجيه المهنى تبدأ من المدرسة اذ أن مهمة المدرسة ليس فقط منح التلاميذ قسطا وافرا من التعليم والثقافة العامة بل ايضا تعليمهم كثير من المهارات والمعارف التى تؤهلهم الى تولى الأعمال الخاصة ويتم ذلك عن طريق عملية توجيه التلاميذ الى أنواع معينه من التعليم مثل التعليم التجارى والزراعى والصناعى والثانوى العام ٠ الا أن ذلك يتم فى الغالب على غير أساس سليم والدلائل على ذلك نجدها واضحة فى عملية قبول التلاميذ فى المدارس الزراعيه والصناعيه والتجاريه والثانوى العام

ودور المعلمين والجامعات اذ ان القبول فى كل ذلك يتم بنساء على درجات التحصيل الدراسى التى لاتكون فى الغالب غير معبره عن استعدادات التلاميذ وقدراتهم الحقيقية ولا يخفى علينا جميعا مدى المشكلات التى يعانى منها الافراد حينما يجدون أنفسهم يقومون بنوع من الدراسة لاتتفق مع ميولهم مما يؤدى فى كثير من الأحيان الى الفشل فى الدراسة والفشل فى العمل بعد الدراسة .

ولاتتوقف حاجة الفرد الى التوجيه المهنى فى مرحلة الدراسة فقط اذ أن كثير من التلاميذ يقضون وقتا بعد تخرجهم فى البحث عن عمل وقد يقبلون عملا ما بسبب الحاجه الى العمل وقد تؤدى التغيرات الصناعيه الى نشأة أعمال تحتاج الى ايدى عاملة كثيرة وقد يحتاج العمل الى نوع من التدريب المعين كل هذه الأمور تحتاج الى عنايه بالتوجيه المهنى للشباب سواء كانوا فى المدرسة أو بعد التخرج منها .

ومن ناحيه أخرى فان التوجيه المهنى السليم يجنب الافراد الخسارة المادية التى قد ينفقها فى التدريب على عمل ثم تركه والتدريب على عمل آخر بل ان الفرد قد يستمر فى عمل لايتناسب معه فيقل انتاجه وتنقص جوده الانتاج ويؤثر ذلك على دخله .

والتوجيه المهنى السليم يؤدى الى تجنب الأضرار الصحية

التى قد تلحق بالفرد نتيجه التحاقه بأعمال لاتتناسب مع صحتهم الجسيه مثل المصاب بتدرن الرئه الذى لايناسبه العمل فى أماكن سيئه التهويه أو المصاب بضعف القلب حينما يطلب منه أعمالا بدنية شاقة ٠ أو ضعيف البصر حينما يلتحق بعمل يحتاج الى دقه الابصار ٠

وأخيرا فأن التوجيه المهنى السليم يؤدى الى ان يختار الفرد المهنه التى تحقق التوافق النفسى وحب العمل والرضا عنه والرضا عن الذات وتقدير قيمتها ٠

صعوبات التوجيه المهنى :

ان عملية التوجيه المهنى تحتاج الى معرفه دقيقة بخصائص الاعمال ومقتضياتها كما يقتضى وجود الوسائل الدقيقة لتحليل الفرد للكشف عن السمات التى تتطلبها هذه الاعمال ومن هنا تكمن صعوبه التوجيه المهنى لانها تقتضى توفر عدد كبير من الاختبارات السيكلوجيه التى تستطيع التنبوء بالنجاح فى عدد كبير جدا من الاعمال حتى يمكن للاخصائى النفسى القائم بعمليه التوجيه المهنى تحديد مقدار نجاح الفرد فى جميع هذه الاعمال ٠

ولهذه الصعوبات فان الباحثين فى التوجيه المهنى

اتجهوا الى البحث عن طرق اكثر يسرا حيث حاولوا تحليل الاعمال الى الوظائف الضرورية لادائها ويعرف ذلك بالتحليل الوظيفي للعمل ثم قاموا بناء على هذا التحليل بجمع الاعمال المختلفة فى مجموعات على أساس تشابه الوظيفة مثل مجموعه الوظائف الكتابية ومجموعه الوظائف الحرفية ومجموعة الوظائف الادارية ... الخ .. وتصبح بعد ذلك مهمة الموجه المهنى هى البحث عن العمل الذى يكون اكثر ملاءمة للفرد داخل هذه المجموعة الوظيفية .

ومن ناحية أخرى حاول الباحثون معرفه السمات التى يتطلبها عمل معين أو فصيلة مهنية معينه والنسب المختلفه لكل سمه من هذه السمات بحيث يمكن الحصول على مجموعة من الانماط المهنية التى تبين المقدار اللازم من السمات اللازمة لكل عمل معين او لكل فصيلة مهنية معينه . وعند توجيه الفرد توجيها مهنيا يقوم الاخصائى بتحليل الفرد لمعرفه المقدار الذى يحصل عليه من كل سمة من السمات اللازمة لعمل من الاعمال .

عملية التوجيه المهنى اذن تحتاج الى عمليتان اساسيتان تحليل العمل وتحليل الفرد وسوف ندرس كل منهما بشئ من التفصيل فى وقت لاحق الا أن ما نود أن نؤكد عليه أن عملية التوجيه المهنى رغم مايرتبط بها من عمليات تفصيلية معقدة وما يرتبط بها احيانا من صعوبه فى بعض مراحلها الا أنها لاتتم

بطريقة تحكميه لأن الاخصائى النفسى القائم بعملية التوجيه يقوم بمساعدة الفرد فى أن يختار هو بنفسه العمل الذى يلائمه بناء على بعض المقترحات التى يقدمها له الاخصائى هذه المقترحات يقدمها الاخصائى بناء على دراسة سمات الفرد . وفى بعض الحالات يكون دور الاخصائى اكثر ايجابية بحيث يوجه الفرد بعيدا عن أعمال معينه لا أمل له فى النجاح فيها مثال ذلك الشخص الذى ترتعش يداه لا يصلح فى عمل يتطلب مهارة يدوية دقيقه مثل صناعة الساعات او الجراحة والفرد الذى تبين الاختبارات السيكلوجيه أن قدرته الميكانيكية ضئيلة ينصح بالبعد عن الأعمال الميكانيكية وهكذا .

الاختيار المهنى :

بينما يهدف التوجيه الى اختيار العمل المناسب للفرد يهدف الاختيار المهنى اختيار الفرد المناسب للعمل . فالتوجيه المهنى يتناول عملا واحدا وعددا كبيرا من الأفراد يودون القيام بهذا العمل . وبالرغم من الاختلاف فى الأهداف بين التوجيه المهنى والاختيار المهنى الا أنهما قد يتداخلان فى مجال العمل فقد يتقدم عدد كبير من الأفراد للعمل فى احدى المؤسسات وتقوم المؤسسة بتوجيه كل منهم الى العمل الذى يناسبه وكثيرا ماتقوم مكاتب التوظيف أمام العدد الهائل المتقدم

لها بعمل تحليل لاستعدادات الأفراد لوضع كل منهم في العمل الذى يناسبه وهى فى هذا تقوم بعملية توجيه مهنى ٠

ومن ناحيه أخرى فأن كل من التوجيه المهنى والارشاد المهنى يستخدم ادوات فنيه واحده هى تحليل العمل وتحليل الفرد ٠

الا أن عملية الاختيار المهنى أقل صعوبه من التوجيه المهنى ولذلك فأن الاختيار المهنى يعد اكثرتقدما من التوجيه المهنى وقد توصل الباحثون الى كثير من الاختبارات النفسية التى يمكن عن طريقها الاختيار لبعض الأعمال ٠ ويمكن الافادة من هذه الاختبارات بلا شك فى عملية التوجيه المهنى ٠

طريقه الاختيار المهنى :

يستخدم فى الاختيار المهنى طريقتان :

١ ـ الطريقة الأولى تعتمد على التميز بين الأفراد على أساس توفر الشروط اللازمه للعمل بمعنى أن الأفراد الذين يتوفر فيهم قدر معين أو حد أدنى من هذه الشروط يكونون صالحين لهذا العمل والأفراد الذين لايتوفر لديهم الحد الأدنى من الشروط لايكونون صالحين لهذا العمل وتتطلب هذه الطريقه دقه التميز بين الأفراد الذين

يقعون فوق هذا الحد الفاصل (الحد الادنى للشروط)
وبين الذين يقعون تحته •

٢ ـ الطريقة الثانيه تعتمد على ترتيب الافراد من حيث الصلاحيه للعمل ترتيبا تنازليا يبدأ من اكثرهم صلاحية وينتهى الى أقلهم صلاحية ويكون الاساس فى هذا الاختيار هو العدد المطلوب للعمل • ويكون الاختيار من بين العمال الذين يقعون فى أعلى الترتيب بمعنى لو كان المتقدم مائه عامل والموسسة تريد ثلاثين عامل فقط يوخذ الثلاثون عامل الذين يقعون فى أعلى الترتيب بالنسبه للعدد الكلى (١٠٠) وتفترض هذه الطريقه أن جميع العمال ممكن أن يكونوا مفيدين وتكون مهمة الاختيار هى اختيار اكثرهم افاده • وتعتمد هذه الطريقه ايضا على دقة تقدير الكفايه واحتمال النجاح فى العمل •

وفى بعض الاعمال تستخدم الطريقتان طريقة الحد الادنى وطريقة الترتيب التنازلى فى الاختيار ويتم ذلك بأن يرتب الافراد ثم لا يوخذ منهم الا من يحصل على حد معين من الكفايه لأداء هذا العمل •

أهمية الاختيار المهنى للموسسات الصناعية :

لايزال عملية الاختيار المهنى خاصة فى بلادنا يتم بطرق

ارتجاليه ولازال الاهتمام بالآلة وتحسينها يأخذ المرتبه الأولى في المؤسسه ولا يلتفت الى العنصر البشرى الذى يدير هذه الآلات والأمثلة والشواهد كثيره على تعثر الانتاج وعدم كفايته بسبب طرق الاختيار الارتجالية فى كثير من الأعمال هذا ولاشك أن استخدام بعض الاختبارات النفسية الدقيقه التى يضعها اخصائيون نفسيون مدربون تؤدى الى حسن اختيار العمال للأعمال المناسبة وتزيد نسبه الكفاءه وبالتالى زياده حجم الانتاج وجودته • مما يوفر على المؤسسة كثيرا من النفقات التى تنفق نتيجه عدم كفاءة العمال أو تغيبهم أو تركهم العمل بعد أن تكبدت المؤسسة مصاريف تدريبهم •

والاختيار الجيد للعمال يحقق الى جانب هذه العوائد الاقتصادية فوائد أخرى خاصة بالعلاقات الانسانية داخل المؤسسة وخارجها فوضع العامل فى العمل الذى يلائمه يساعد على رفع معنويته ونمو ثقته بنفسه وهو بالتالى يكون اكثر تعاونا وتفهما لسلوك الآخرين •

وفى عبارات قليلة نلخص ما جاء بهذا الموضوع أن عملية الاختيار المهنى والتوجيه المهنى تتطلبان :

١ ـ تحليل العمل لمعرفه متطلباته ومستلزماتـه .

٢ ـ تحليل الفرد لمعرفـة خصائصـه ولتحديد استعداداته وقدراتـه وميولـه من أجـل المواءمـة بيـن العمـل والفـرد .

تحليل الفــــرد

تقتضى عملية الاختيار ،كما سبق أن بينا معرفة دقيقه شاملــــة بواجبات العمل وظروفه البيئية وخصائص طالب العمل وسماته المختلفـة البدنية والعقليه والمزاجية والخلقيه حتى يمكن تقدير مدى صلاحيتــــه للعمل وحتى تتم عملية الاختيار والتوظيف على أساس علمى سليـــــم فنتجنب بذلك الأضرار الاقتصادية والنفسية والاجتماعية التى يمكـــــن أن تنشأ عن الاختيار الخاطئ •

طرق تحليل الفرد :

أهم الطرق التى تستخدم عادة فى تحليل الفرد طلـــــــب الاستخدام Application blank المقابلــــــة Interview والاختبارات النفسية psychological tests وكل من هذه الطرق تفيد فى ناحية لاتفيد فيهــــا الأخرى ولذلك يحسن استخدامهم معا بحيث تساهم كل منها فـــــى تكوين أساس عام يمكن الاعتماد عليه فى الحكم على الأفراد بحيث يكون الاختيار النهائى معتمد على مجموع هذه الطرق •

خطوات عملية اختيار الأفراد للعمل :

تتضمن المناهج الدقيقه لعمليه الاختيار عدة خطوات تهدف كـــل خطوة منها الى القيام بفرز طالب العمل بحيث لاينتقل الى الخطـــوة

التالية الا من ينجح فى الخطوة السابقة •

وبهذا المعنى تعتبر الخطوات المختلفه بمثابة حواجز توضع امام طالب العمل لتقدير قدرتهم على تخطيها • ويختلف عدد الخطوات وترتيبها باختلاف المؤسسات ونوع العمل بها الا أن معظم المشروعات الدقيقه الشاملة فى اختيار الافراد تتضمن الخطوات العشرة التالية :ـ

١ ـ استقبال طالب العمل •
٢ ـ طلب الاستخدام الأولى (*) أو المقابله الأولية •
٣ ـ طلب الاستخدام (ويحوى كثيرا من البيانات التفصيلية التى لم يتضمنها طلب الاستخدام الأولى •
٤ ـ الاختبارات النفسية وهى تعطى بعد اجتياز الخطوات الثلاث السابقه • من هذه الاختبارات اختبارات الحرف التى ترمى الى معرفة مقدرة خبرة الفرد فى هذه الحرف ومدى معلوماته عنها ومنها اختبارات الذكاء والقدرات والاستعدادات واختبارات الشخصية • ويتوقف نوع الاختبارات المستخدمة على الشروط التى تضعها المؤسسة بناء على نتائج تحليل العمل الذى سبق أن أشرنا اليه •

(*) انظر شكل رقم (١) وهو مأخوذ من محمد عثمان نجاتى ، علم النفس الصناعى ، الجزء الاول ، الطريقة الثانية ، القاهرة : دار النهضة العربية ، ١٩٦٤ ، ١٣٥ـ١٤٠

طلب استخدام أولى

الاسم .... التاريخ ....

العنوان .... رقم التليفون ....

هل سبق لك العمل فى هذه الشركة ؟ نعم.............. لا....................

فى حالة نعم بين فى أى قسم اشتغلت ؟ .... ومتى ؟ ....

هل أديت الخدمة العسكرية ؟ نعم............. لا.................

نوع العمل المطلوب ....

مكان الميلاد..........تاريخ الميلاد ....الطول.....الوزن.......متزوج.......أعزب ....

إذا كان فيك أى عيب بدنى فالرجاء توضيحه : ....

....

التعليم (ارسم دائرة حول السنوات التى قضيتها فى التعليم) :

ابتدائى	إعدادى	ثانوى	جامعة	غير ذلك
١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦	١ ٢ ٣	١ ٢ ٣	١ ٢ ٣ ٤	

اكتب أسماء الشركات التى اشتغلت بها سابقاً	طبيعة العمل	مدة العمل	انتهاء العمل	
			التاريخ	السبب
١ –	....	....	....	....
٢ –	....	....	....	....
٣	....	....	....	....
٤ –	....	....	....	....

اكتب أسماء أشخاص يمكن الرجوع إليهم (غير أصحاب الأعمال السابقين وغير أقربائك)

١ – ....

٢ – ....

٣ – ....

ملاحظات أو وصف أنواع أخرى من الخبرة ....

....

التوقيع ....

شكل ١ – استمارة طلب استخدام أولى (الصفحة الأولى)

لا تكتب على هذه الصفحة

	ممتاز	جيد	متوسط	ضعيف
المظهر	....	....	....	....
الشخصية	....	....	....	....
الكلام	....	....	....	....
المزاج	....	....	....	....
الاتجاه العقلي	....	....	....	....
الخبرة	....	....	....	....
الصحة	....	....	....	....
التأثير العام	....	....	....	....

ملاحظات : ....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

المقابل ....

التاريخ ....

شكل ١ - استمارة طلب استخدام أولي (الصفحة الثانية) (تابع)

٥ ــ المقابلة النهائية وتأتى بعد المراحل السابقة ولها أهمية خاصة فى الأعمال التى تحتاج الى مقابلة الجمهور والتعامل معه حيث تتطلب سماتا معينه يصعب قياسها بالاختبارات النفسيه •

٦ ــ بحث تاريخ العمل السابق لطالب العمل وذلك بالرجوع الى المؤسسات التى سبق للعامل العمل بها وذلك للتأكد من صحة البيانات التى ذكرها العامل والاطمئنان على صلاحيته للعمل وفى كثير من الأحيان لايكون الرجوع الى المؤسسات التى كان يعمل بها العامل دقيقا فى تحديده لصالحية [illegible] فقد يخطىء صاحب العمل فى الحكم على العامل وقد لاتكون هناك تقارير عن العامل فى المؤسسة وقد يحاول أن يجامل العامل ويساعده فى الحصول على عمل فيخفى بعض البيانات • وفى الصفحة التالية نموذج لاستمارة طلب البيانات عن طالبى العمل من صاحب العمل السابق ويتضمن اقرارا من العامل يصرح لصاحب العمل السابق بالادلاء بأية بيانات عنه (شكل ٢) •

٧ ــ الاختيار الأولى ويعنى وضع العامل تحت الاختبار لفترة محددة يعمل فيها تحت اشراف رئيس قسم او مشرف •

٨ ــ الاختيار النهائى بعد أن يقر المشرف او رئيس القسم صلاحيته للعمل •

٩ ــ الفحص البدنى للتأكد من لياقته البدنية •

١٠ ــ التوظيف وهو اعطاء عمل دائم ووضع اسمه فى كشف الأجور والمرتبات

ويوضح شكل (٣) تلخيصا للخطوات المختلفة لعملية الاختيار

....
....
....

السـيد :

إن السيد / .... قد ذكر فى طلب استخدامه المعلومات التالية :

ابتداء من	إلى	العمل	الأجر	سبب ترك العمل
....	....	....	....	....
....	....	....	....	....

ونحن نرجو شاكرين أن تتفضلوا بإعطائنا المعلومات التالية . وتجدون رفقه ظرفاً عليه عنواننا وملصوق عليه طابع بريد لاستخدامه فى الرد . ويمكنكم الاحتفاظ بالصورة الثانية لوضعها فى سجلاتكم .

....

مدير إدارة الأفراد

أقر أنا .... بأنى أصرح للسيد مدير ....

بأن يرسل إلى .... جميع المعلومات الموجودة بسجلاتكم عن عملى السابق وأية بيانات أخرى عنى بدون تحمل أية مسئولية عن أية أضرار يمكن أن تلحق بى نتيجة للإفضاء بهذه المعلومات .

....

طالب العمل

١ – هل تنطبق البيانات الموجودة بسجلاتكم مع البيانات التى ذكرها طالب العمل ؟

نعم .... لا

شكل ٣٠ – استمارة طلب بيانات عن طالب العمل من صاحب العمل السابق

٢ – فى حالة عدم انطباقها نرجو أن توضحوا فيما يلى البيانات الموجودة بسجلاتكم :

ابتداء من	إلى	العمل	الأجر	سبب ترك العمل
....	....	....	....	....
....	....	....	....	....

٣ – الرجاء الإجابة بالتأشير أمام البيانات الصحيحة :

القدرة	الاتجاه العقلى	الإنتاج
.... ممتاز	.... ممتاز	.... ممتاز
.... جيد	.... جيد	.... جيد
.... متوسط	.... متوسط	.... متوسط
.... ضعيف	.... ضعيف	.... ضعيف

٤ – هل تقبلون إعادة تعيينه بشركتكم ؟ نعم .... لا ....

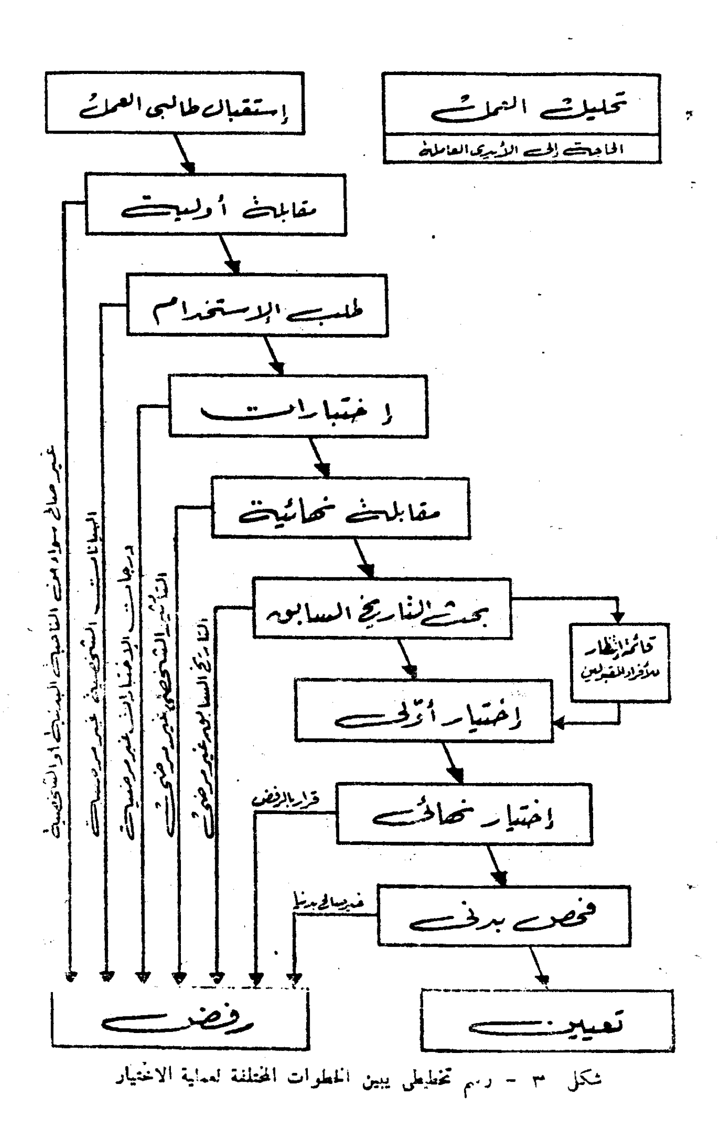
٥ – ملاحظـــات : ....

التاريخ ....

....
التوقيع

....
الوظيفة

شكل ٢ – استمارة طلب بيانات عن طالب العمل من صاحب العمل السابق (تابع)



شكل ٣ - رسم تخطيطي يبين الخطوات المختلفة لعملية الاختيار

تكامل البيانات عن العمل والعامل :-

تبين لنا من العرض السابق ومن العرض بالجزء الخاص بتحليل العمل ان اختيار الفرد الصالح للعمل وتوظيفه فى العمل الذى يناسبه مهمة دقيقه تحتاج الى نوعين من البيانات : بيانات عن العمل وواجباته المختلفه وظروفه البيئيه وبيانات عن طالب العمل لمعرفة مؤهلاته وقدراته واستعداداته وميوله وسماته الشخصيه •

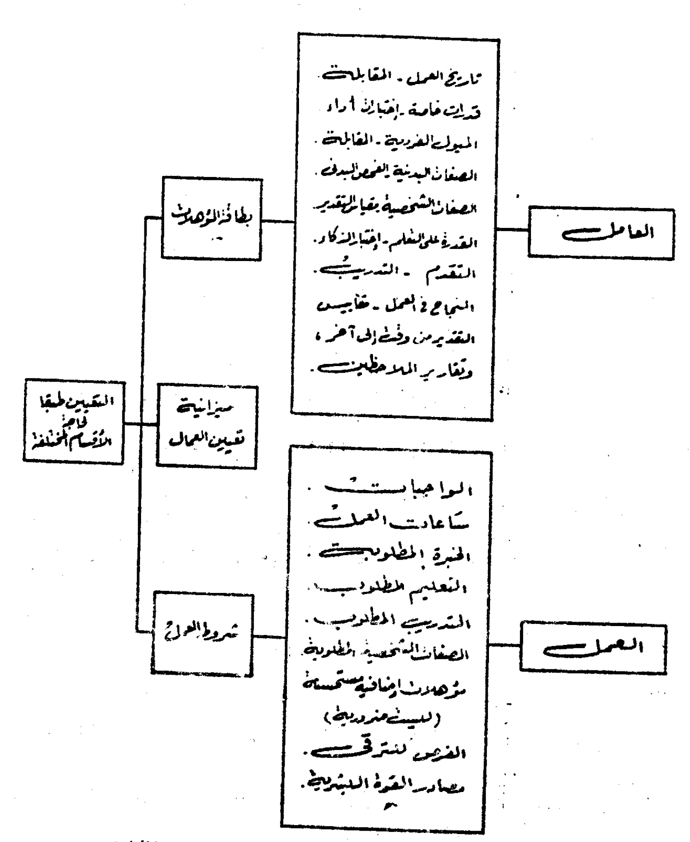
وقد تحدثنا عن الخطوات التى تتبع لجمع هذه البيانات وعادة ماتسجل هذه البيانات فيما يسمى ببطاقه السجل الشخصى • وقد يحل طلب الاستخدام محل بطاقه السجل الشخصى فى حالة ما اذا كان به خانات لوضع نتائج المقابلة والاختبارات النفسيه •

ومقارنه " بطاقه المؤهلات " لطالب العمل " بشروط العمل " تستطيع أن نتبين مقدار صلاحيته للعمل •

ويبين الشكل التالى البيانات المختلفة التى يجب أن يعتمد عليها مدير ادارة المستخدمين فى اختياره للافراد وتوظيفهم (شكل ٤)* •

---

* عثمان نجاتى ، المرجع السابق



شكل [illegible] — رسم تخطيطي يبين العلاقة بين البيانات المختلفة التي تستخدم في عملية الإختيار والتوظيف .

طلب الاستخدام

يعتبر طلب الاستخدام أكثر شيوعا وأسهلها استعمالا • الا أنه فى حالة ما اذا كان المطلوب معرفة دقيقه باستعدادات الفرد وقدراته وسمات شخصيته فأنه عادة تعتمد على المقابلة والاختبارات النفسية •

ملء طلب الاستخدام :

عادة ما يطالب أصحاب العمل أن يقوم العامل المتقدم لشغل وظيفه لديهم بملء طلبات الاستخدام بأنفسهم وفى حالات معينه يقوم الشخص الذى يجرى المقابلة بملء الطلب بناء على اجابات العامل • الا أن قيام العامل بملء بيانات طلب الاستخدام بنفسه يحقق عددا من الفوائد نلخصها فيما يلى :ـ

١ ـ توفير الوقت الذى يستغرقه الشخص الذى يجرى المقابلة •

٢ ـ يمكن اعتبار ملء الطلب اختبارا للقدرة على الكتابه • وتوضيح الأداء والفهم واتباع التعليمات بدقه •

٣ ـ اذا قيس الزمن الذى يستغرقه العامل فى ملء الطلب فأنه يكون مقياس على سرعة الفهم وسرعة الانجاز •

٤ ـ اذا كان العدد المطلوب تعيينه كبيرا واستخدم فى ملء الطلب أسلوب المقابله فان ذلك سوف يبعث الملل فى نفوس الافراد الذين ينتظرون دورهم مما يؤدى الى توتر الاعصاب بينما

انشغال الافراد فى ملء الطلب يخفف من حده الملل وتوتــــر الاعصاب •

٥ ــ ان ملء طلب الاستخدام بواسطه طالب العمل يعطيه فرصـــة لاختيار اجاباته بدقه خاصة تلك التى تحتاج الى تحديـــــد تواريخ أو مدد زمنيه عن خبرته السابقة •

٦ ــ ان ملء طلب الاستخدام قبل اجراء المقابله يعطى للقائـــم بالمقابله فرصة لكى يعرف شيئا عن المتقدم يعاونه فى توجيـــه الاسئله المناسبه •

أنواع طلبات الاستخدام :

تحتوى استمارة طلب الاستخدام على عدد من الاسئلة يجيــب عليها العامل بنعم أو لا أو يضع علامة امام أحد البيانات التـــى تنطبق عليه وهذا النوع من الاسئلة يسهل عليه ملء الطلب كمـــا يساعد على سرعة ودقة تحليل البيانات واعطاء كل منها درجة تساعـد فى عملية الاختيار الا أنه فى بعض الأحيان يفضل الحصول على بيانات مكتوبه بعبارات كامله مثال ذلك :ــ

١ ــ اشرح نوع العمل الذى ترى أنه مناسب لاستعدادتك وميولــك وخبرتك •

٢ ــ أشرح طبيعة الأعمال التى سبق أن قمت بها •

٣ ــ اذكر بأختصار المشروعات التى قمت بها من قبل •

وعموما فان معظم طلبات الاستخدام تتضمن اسئلة من هذين النوعين من البيانات وتستخدم المؤسسات نوعا واحدا من طلبات الاستخدام يملاه جميع المتقدمين للعمل بها يسمى (طلب استخدام عام) وفى حالات خاصة يتطلب فيها نوعية معينه من الموظفين يضاف الى طلب الاستخدام العام (طلب استخدام خاص) يحتوى على بيانات خاصة بنوع العمل الخاص الذى يتقدم اليه طالب العمل • وتفضل بعض المؤسسات استخدام طلبات خاصة بكل عمل من أعمالها مثل الهندسة ، الاشراف ، البيع ، الاداره ، الاعمال الكتابية •

ويشتمل طلب الاستخدام على جزء خاص للبيانات التى سيحصل عليها من المقابلة وفى حالات أخرى تدون نتائج المقابلة فى استمارة خاصة الا أنه من المستحسن تضمين استمارة طلب الاستخدام جزء خاص بنتائج المقابلة وذلك حتى يعتبر طلب الاستخدام بمثابه سجل دائم يتضمن جميع البيانات الضروريه عن العامل •

وتختلف البيانات التى يجب أن يتضمنها طلب الاستخدام باختلاف نوع المؤسسة ، ونوع العمل وأهميته ، والنظام المتبع فى الاختيار الا أن معظم الطلبات تتضمن البيانات التالية :ـ

بيانات شخصية : الاسم ، العنوان ، السن ، محل الميلاد ، التليفون .

الأسرة : الحالة الزواجيه عدد الافراد الذين يعولهم طالب العمل .

السمات البدنيه : الطول ، الوزن ، الصحة ، العيوب البدنية ،

التعليم : المدارس الذى التحق بها ، عدد السنوات التى قضاها في المدرسة ، مراحل التعليم التى اتمها ، الدرجات التى حصل عليها ، اللغات التى يعرفها .

الميول المهنيه والمؤهلات :

تاريخ العمل السابق : الاعمال التى قام بها سابقا ، المؤسسات التى عمل بها ، تاريخ التحاقه بها ، المده التى قضاها فى كل منها ، أسباب تركه لها .

المستوى الاقتصادى : متوسط الدخل الشهرى فى الاعمال التى عمل بها سابقا ، مقدار التأمين على الحياه ، مقدار الديون التى عليه .

العمل السابق بالمؤسسه : هل سبق له العمل بالمؤسسة الاقارب الذين يعملون بالمؤسسة .

الخدمة العسكرية

السوابـق

الجهات التى يمكن الرجوع اليها للاستفسار : أشخاص ، مؤسسات

بيانات عامة الاهتمامات الخاصه ، الهوايات ، النشاط الاجتماعى

العضوية فى جماعات

التوقيع والتاريخ

والشكل التالى يوضح نموذجا لطلب استخدام لشركة (وسترن اليكتريك) وهو يتكون من البيانات التى يملأها طالب العمل وتوقيع اقرار باتباع القواعد والنظم الخاصه بالشركة وجزء خاص بالشخص الذى يجرى المقابله وجزء خاص بالفحص الطبى والمشرفون على الاقسام التى سيوظف فيها طالب العمل (شكل ٥)* .

---

* من عثمان نجاتى ، المرجع السابق ، ١٥٠ـ ١٥٦

شركة ويسترن إليكتريك

طلب استخدام

التاريخ ....

الرجاء ملاحظة ما يلى : من المفهوم أنه إذا تم التعيين ، فإن أية بيانات غير صحيحة فى هذه الاستمارة ستكون سببا كافياً للفصل .

(السيدات المتزوجات يكتبن الاسم الأخير للزوج وأسماءهن الأولى والأخيرة)

رقم البطاقة الشخصية

الاسم كاملا .... ذكر [ ] أنثى [ ]
الأخير الأول المتوسط

العنوان .... رقم التليفون ....
الشارع والرقم المدينة القسم المديرية أو المحافظة

فى حالة الطوارىء

اتصل بـ ....
الاسم العنوان العلاقة رقم التليفون

تاريخ الميلاد .... السن ....
يوم شهر سنة

يستخدم اليد اليمنى [ ] العيوب البدنية
الطول .... الوزن .... يستخدم اليد اليسرى [ ] إن وجدت ....

الحالة الزواجية : أعزب [ ] متزوج [ ] أرمل [ ] مطلق [ ] منفصل [ ]

عدد الأفراد
الذين يعولهم .... العلاقة : زوجة .... أولاد .... والدان .... غير ذلك ....

نوع العمل المطلوب .... ما هى الأعمال الأخرى التى تستطيع القيام بها .... المرتب أو الأجر المتوقع ....

ما الذى دفعك إلى تقديم الطلب { الإعلان [ ] مكتب التوظيف [ ] اقتراحات الأصدقاء [ ] من تلقاء نفسى [ ] غير ذلك ....

شكل [illegible] – استمارة طلب استخدام تستخدمه شركة ويسترن إليكتريك

هل سبق أن اشتغلت في هذه الشركة لا ☐ نعم ☐ متى .... أين .... (القسم الذى اشتغلت به والمدينة) أسباب ترك العمل..........

هل سبق أن اشتغلت في شركة أخرى تتبع نظام بل لا ☐ نعم ☐ اسم الشركة .... أين .... (القسم الذى اشتغلت به والمدينة) تاريخ العمل.......... وظيفة شغلتها..........

تاريخ ترك العمل .... سبب ترك العمل...................... الموظف المسئول الذى تمت اتصالاتك الأخيرة به..............

هل لك علاقة بأى مستخدم حالى أو سابق بهذه الشركة لا ☐ نعم ☐ الاسم..........نوع القرابة........متى اشتغل (من إلى)..............وظيفته الحالية..........

هل أديت الخدمة العسكرية ....

ما هى هوايتك أو تسليتك المفضلة ....

السجل التعليمى

نوع التعليم	اسم المدرسة ومكانها	السنوات التى قضيتها	سنة التخرج	المقررات التى درست	من			إلى			الدرجات
					ي	ش	س	ي	ش	س	
ابتدائى				XXX							XXX
إعدادى											XXX
ثانوى											XXX
مدارس فنية أو مهنية											
جامعة											
دراسات أخرى عالية											

موضوعات التخصص ....

....

شكل ٢٦ – استمارة طلب استخدام (تابع)

أشخاص يمكن الرجوع إليهم (لا تذكر أسماء أقارب أو أصحاب الأعمال السابقين)

	الاسم	العمل	العنوان
١ –	....	....	....
٢ –	....	....	....
٣ –	....	....	....

خبرة طالب العمل

اذكر أسماء الشركات التى اشتغلت بها

اسم صاحب العمل الحالى أو آخر عمل اشتغلت به ....

العنوان ....
الشارع والرقم — المدينة — المديرية أو المحافظة

اسم الشخص الذى عملت تحت إشرافه .... تاريخ ابتداء العمل .... تاريخ ترك العمل .... آخر أجر لك .... بالساعة [ ] بالأسبوع [ ] بالشهر [ ]

المهنة .... سبب ترك العمل ....

طبيعة العمل الذى كنت تؤديه ....
....

اسم صاحب العمل السابق لعملك الأخير ....

العنوان ....
الشارع والرقم — المدينة — المديرية أو المحافظة

شكل ٥ – استمارة طلب استخدام (تابع)

اسم الشخص الذى عملت تحت إشرافه	تاريخ ابتداء العمل	تاريخ ترك العمل	آخر أجر لك	
....	....	....	....	بالساعة ☐ بالأسبوع ☐ بالشهر ☐

المهنة .... سبب ترك العمل ....

طبيعة العمل الذى كنت تؤديه ....

اسم صاحب العمل قبل العمل المذكور سابقاً ....

العنوان ....

الشارع والرقم — المدينة — المديرية أو المحافظة

اسم الشخص الذى عملت تحت إشرافه	تاريخ ابتداء العمل	تاريخ ترك العمل	آخر أجر لك	
....	....	....	....	بالساعة ☐ بالأسبوع ☐ بالشهر ☐

المهنة .... سبب ترك العمل ....

طبيعة العمل الذى كنت تؤديه ....

....

اسم صاحب العمل قبل العمل المذكور سابقاً ....

العنوان ....

الشارع والرقم — المدينة — المديرية أو المحافظة

اسم الشخص الذى عملت تحت إشرافه	تاريخ ابتداء العمل	تاريخ ترك العمل	آخر أجر لك	
....	....	....	....	بالساعة ☐ بالأسبوع ☐ بالشهر ☐

شكل ٥ – استمارة طلب استخدام (تابع)

المهنة .... سبب ترك العمل ....
طبيعة العمل
الذى كنت تؤديه ....
....

لخص باختصار فيما يلي خبراتك أو مؤهلاتك الأخرى

....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....
....

من الضرورى اتباع قواعد الشركة ونظمها وتعليماتها القائمة أثناء التعيين أو التى ستقرر فى أى وقت بعد ذلك . ومن الضرورى أيضاً الموافقة على شروط الشركة فيما يتعلق باللياقة البدنية والسماح لطبيب الشركة بإجراء الفحص البدنى حينما يطلب ذلك .

ويشترط قبل التعيين فى بعض الأعمال الخاصة أن يوقع طالب العمل اتفاقاً يتعلق بملكية الشركة للاختراعات .

توقيع طالب العمل .... التاريخ ....

شكل ٥ – استمارة طلب استخدام (تابع)

ملاحظات المقابل

....
....
....
....
....
....
....
....
....
....

لا يجب أن يقوم طالب العمل بملء البيانات التالية

اسم طالب العمل ....

يقوم الطبيب الذى يجرى الفحص البدنى بملء البيانات التالية

نتيجة الفحص البدنى وتقرير بحالته الصحية (أشر على البيان المناسب)

☐ ا ☐ ب ☐ حـ ☐ د ☐ هـ ☐ و

اشرح أسباب التأشير
امام غير ا (مقبول) ....

بين العيوب التى
تحد من لياقته المهنية
(حـ أو د) ....

موافقة الطبيب الذى أجرى الفحص .... التاريخ ....
توقيع

تغيير التشخيص إلى .... موافقة الطبيب الذى أجرى الفحص .... التاريخ ....
توقيع

شكل حـ - استمارة طلب استخدام (تابع)

أحالته إدارة المستخدمين إلى :

١ –	قسم	تاريخ المقابل
٢ –	قسم	تاريخ المقابل
٣ –	قسم	تاريخ المقابل
٤ –	قسم	تاريخ المقابل

يقوم القسم الذى سيقبل تعيين المستخدم بملء البيانات التالية
....

فى حالة قبول تعيين المستخدم املأ البيانات التالية ورد الطلب مع طالب العمل

فى حالة رفض تعيين المستخدم رد الطلب مع طالب العمل واذكر أسباب الرفض فى ورقة منفصلة

القسم .... مكان العمل.................................

وقت ابتداء العمل.................... نوع العمل ....

عمل مؤقت ☐

عمل مستمر ☐ إذا كان العمل مؤقت اذكر تاريخ الانتهاء................الأجر..............

المشرف..................................

موافقة القائم بمقابلة التوظيف .... موافقة المشرف ....

بيانات تملأها إدارة المستخدمين

لاستيفاء تحقيق الشخصية

وإثبات التعيين بالسجلات

شكل ٥ – استمارة طلب استخدام (تابع)

عيوب طلب الاستخدام :

ان الغرض الاساسى لطلب الاستخدام هو الحصول على بيانات تكون مفيده فى تقدير مدى نجاحه أو فشله فى العمل المتقدم لـه • فاذا لم تكن لهذه البيانات أية علاقة بالنجاح أو الفشل فى العمل لم تصبح لها أية قيمة تنبوءيه ولايكون لها فائدة فى تقدير صلاحية طالب العمل •

وقد وجهت كثير من الانتقادات لطلبات الاستخدام التى لم تؤلف بعنايه ودقه والتى احتوت كثيرا من البيانات ليس لها فائدة فى عملية الاختياريه من بين هذه الانتقادات مايلى :

١ ـ ان الاسئلة التى تتضمن معلومات شخصية تجعل طالب العمل لايشعر بأهميتها للمؤسسة لانها لاتتعلق بمهاراتهم وقدراتهم وخبراتهم فى العمل •

٢ ـ ان تضمين طلب الاستخدام لكثير من البيانات الهامة وغير الهامة تجعل المقابل لايستطيع أن يحدد بدقه بماذا يهتم وماذا يترك بل قد يتأثر المقابل بأجابات طالب العمل على الاسئلة التى لاتكون لها أهمية للعمل ويؤدى ذلك الى الخطأ فى تقدير صالحية طالب العمل •

٣ ـ ان طلبات الاستخدام المطولة تتطلب بيانات كثيره عن

معلومات قديمة لايستطيع الافراد تذكرها بدقة فيضطرون لهذا السبب الى التخمين وقد يؤثر هذا التخمين على اجابتهم على الاسئلة الأخرى التى يستطيعون تذكرها •

تأليف طلب الاستخدام بطريقة منظمة :

وضعت الجمعيه الأميركية للادارة عدة قواعد مفيدة لتقدير قيمه الاسئلة التى توضع فى طلب الاستخدام نوضحها فيمايلى :ـ

١ ـ هل السؤال ضرورى لتحقيق شخصية طالب العمل •

٢ ـ هل السؤال ضرورى لابعاد الافراد غير الصالحين وفقا للشروط الرئيسية التى وضعتها المؤسسة للاختيار وما هى هذه الشروط التى ينطبق عليها هذا السؤال على وجه التحديد •

٣ ـ هل يساعد السؤال على الحكم على صلاحيه طالب العمل وكيف ؟

٤ ـ هل وضع السؤال بناء على تحليل العمل أو الأعمال التى سيختار لها الأفراد ؟

٥ ـ هل اختبر السؤال على مستخدمى الشركة أو المؤسسة ووجد انه يرتبط بالنجاح ؟

٦ ـ هل ستستخدم هذه البيانات ؟ وكيف ؟

٧ ـ هل طلب الاستخدام هو المكان المناسب للسؤال عن هذه البيانات .

٨ ـ الى أى حد ستتكرر الاجابات فى خطوة أخرى من خطوات عملية الاختيار مثل المقابله أو الاختبارات أو الفحص الطبى ؟

٩ ـ هل البيانات مطلوبه للاختيار أم أنه يجب الحصول عليها فيما بعد ؟

١٠ ـ هل من المحتمل ان تكون اجابات طالب العمل صحيحة ويمكن الاعتماد عليها .

١١ ـ هل يتعارض السؤال مع أى من قوانين الدولة .

وقد أجريت عدد من الدراسات التجريبيه لتقدير القيمة التنبوءية لبيانات طلب الاستخدام باتباع طرق احصائيه دقيقه لمعرفة درجة ارتباط بيانات طلب الاستخدام بالنجاح فى العمل والاستغناء عن جميع البيانات الأخرى التى ترتبط بالنجاح فى العمل . ويمكن تلخيص الطريقه التى تتبع عادة فى تقدير القيمة التنبوءية لبيانات طلب الاستخدام فيمايلى :ـ

أولا : اكتشاف مجالات السلوك المتعلقة بالعمل .

ثانيا : وضع اسئله عن حياة الشخص تكون متصله بهذه المجالات

ثالثا : تعطى هذه الاسئلة لمجموعة من طالب العمل أو المستخدمين

الذين يعملون بالمؤسسة والذين نستطيع الحصول على بعض الادلة على نجاحهم فى العمل •

رابعا : يجرى تحليل احصائى دقيق لمعرفة درجة علاقة كل سؤال فى طلب الاستخدام بالنجاح فى العمل •

خامسا : تستبقى الاسئلة التى يثبت ارتباطها بالنجاح فى العمل وتحذف جميع الاسئلة الأخرى التى لاتكون مرتبطة بالنجاح فى العمل •

مثال لاستخدام طريقة تقدير القيمة التنبوئية لبيانات طلب الاستخدام ما اتبعته أحدى شركات التأمين على الحياة فقد كانت الشركة بتأليف طلب الاستخدام يتضمن عددا كبيرا من الاسئلة وطلب من جميع البائعين الجدد ملء الطلب ثم طلبت الشركة بعد ذلك تقارير دقيقه عن مدى نجاح كل منهم فى عملية بيع بوالص التأمين وقد تبين من مقارنه اجاباتهم على طلب الاستخدام ومدى نجاحهم فى العمل أن ٦٦ ٪ من الرجال المتزوجين الذين يعولون افرادا آخرين نجحوا فى عملهم بينما نجح ٤٠ ٪ فقط من الرجال غير المتزوجين ويعنى هذا أنه اذا كانت جميع العوامل الاخرى متساوية فان الرجل المتزوج الذى يعول اطفالا يكون احتمال نجاحه فى العمل اكثر من غير المتزوج • وعلى هذا النحو استطاعت الشركة ان تحدد القيمة التنبوئية لكل سؤال من اسئلة طلب الاستخدام وأدى ذلك فى نهاية الأمر الى الاستغناء عن جميع الاسئلة التى

ثبت عدم ارتباطها بالنجاح فى العمل ٠

وزن اسئله طلب الاستخدام :

أوضحت الدراسات التجريبية لبيانات طلب الاستخدام أن هذه البيانات ليست متساوية من حيث قيمتها التنبوءيه للنجاح فى العمل فبعض هذه البيانات يكون اكبر قدرة على التنبوء بالنجاح فى العمل من البعض الآخر وقد دعى ذلك الى وضع قيم أو أوزان خاصة لكل سوءال يتضمنه طلب الاستخدام ٠ وأبسط طريقة لوضع هذه الأوزان هى طريقة النسبه المئوية ٠

وتتلخص هذه الطريقة فى تقسيم العمال أو المستخدمين الى قسمين على أساس قياس نجاحهم فى العمل فتأخذ الثلث الأعلى والثلث الأدنى من حيث كمية الانتاج أو على أساس الاستمرار فى العمل فتأخذ العمال الذين يستمرون فى العمل لمده عام واحد والذين يستمرون مده اطول أو على أساس نتائج مقياس تقدير الكفايه بالنسبه للعمال الذين يحصلون على درجات عاليه وهوءلاء الذين يحصلون على درجات منخفضة ٠ ثم تحسب النسب المئويه للعمال الناجحين الذين اجابوا اجابه معينه على كل سوءال موجود فى طلب الاستخدام وتوءخذ هذه النسب المئويه أساسا لوزن اسئلة طلب الاستخدام ٠

ويوضح الجدول التالى بعض البيانات الفرضيه التى تمثل اجابات ٥٠٠ عامل على سؤالين فى طلب الاستخدام • ومن المفروض ان جميع العمال قد عينوا بعد ملء طلب الاستخدام وبعد فترة من قيامهم بالعمل قسموا الى مجموعتين مجموعه ناجحة فى عملها ومجموعه غير ناجحة •

جدول رقم (١) طريقة وضع أوزان للاجابات عن اسئلة الاستخدام

أسئلة ذات إجابات متعددة	مجموع الأفراد الذين أجابوا	عدد الأفراد الناجحين فى العمل	النسبة المئوية للأفراد الناجحين	أوزان مبدئة
الحالة الزواجية :				
متزوج أو أرمل	٣٥٠	١٩٥	٥٦	+ ١
أعزب	١٠٠	٣٠	٣٠	− ٢
مطلق أو منفصل	٥٠	٢٥	٥٠	صفر
السن :				
٢٠ إلى ٢٩	٢٠٠	٧٥	٣٨	− ١
٣٠ إلى ٣٩	١٥٠	١٠٠	٦٧	+ ٢
٤٠ إلى ٤٩	١٠٠	٦٠	٦٠	+ ١
٥٠ فأكثر	٥٠	١٥	٣٠	− ٢
سبب ترك العمل الأخير :				
البحث عن عمل أحسن	٢٠٠	١٠٣	٥١	صفر
العمل انتهى	٥٠	٢٤	٤٨	صفر
فصل عن العمل	٥٠	٢٣	٤٦	صفر
العمل غير مرض	٢٠٠	١٠١	٥١	صفر

ويوضح العمود الثانى بالجدول عدد العمال الذين اجابوا على كل بند من البنود الفرعية لكل سؤال • ويبين العمود الثالث عدد العمال الناجحين الذين اجابوا على كل بند من البنود الفرعية لكل سؤال • ويبين العمود الرابع النسب المئوية لهؤلاء العمال الناجحين • ففيما يتعلق بالسؤال الأول أجاب ٣٥٠ عامل بأنهم متزوجون أو أرامل ثم تبين ان ١٩٥ من هؤلاء العمال ناجحون فى عملهم بنسبه ٥٦ ٪ ومن الممكن أن نأخذ هذه النسبه المئويه كمقاييس تقريبية لاحتمال النجاح فى العمل فالشخص الاعزب يكون احتمال نجاحه ٣ من ١٠ والشخص المتزوج او الأرمل يكون احتمال نجاحه ٦ من ١٠ (مع جبر الكسر) والشخص المطلق والمنفصل عن زوجته يكون احتمال نجاحه فى العمل ٥ من ١٠ •

ومن الممكن أن تعتبر هذه النسب المئويه أساسا لتقدير الوزن الذى يحدد لكل سؤال فيعطى الشخص الاعزب ٣درجة ، المطلق أو المنفصل عن زوجته ٥ درجه والشخص المطلق أو الأرمل ٦ درجه • وهكذا تم تجمع جميع الدرجات ويكون الاختيار طبقا لمجموع الدرجات التى يحصل عليها كل فرد والعدد المطلوب للعمل •

ومن الممكن اتباع طريقة أكثر تبسيطا فى تحديد الأوزان النسبية

لكل سؤال وفى هذا توضع أوزان ذات قيمه موجبه للنسب المئويه التى يكون احتمال نجاحها اكثر من احتمال فشلها ، وأوزان ذات قيمة سالبه للنسب المئويه التى يكون احتمال فشلها اكثر من احتمال نجاحها وعلى هذا الاسا س يمكن اعتبار ٥٠ ٪ هى النقطه التى يتساوى عندها احتمال النجاح والفشل وعلى ذلك يمكن اعتبار المدى من ٤٦ ٪ الى ٥٥ ٪ يساوى صفرا والمدى من ٥٦ ٪ الى ٦٥ ٪ يساوى + ١ والمدى من ٦٦ ٪ الى ٧٥ ٪ يساوى + ٢ وهكذا • ونعتبر المدى من ٣٦ ٪ الى ٤٥ ٪ يساوى ــ ١ والمدى من ٢٦ ٪ الى ٣٥ ٪ يساوى ــ ٢ وهكذا وتظهر هذه الأوزان فى العمود الخامس من الجدول •

المقابلة الشخصية

نستخدم جميعا المقابلة الشخصية فى حياتنا اليوميه فنحن نقابل أشخاص جدد لم نكون معهم علاقات سيكلوجية اجتماعية بعد وتنتهى المقابله الأولى معهم سواء طالت أم قصرت بفكره عن شخصيتهم ومدى اطلاعهم ومقدار ميلهم للتعاون وجوانب اخرى من جوانب شخصيتهم . وبهذا المعنى تعتبر المقابلة فى نظر غير المتخصص أمر طبيعى وسهل لايحتاج الى خبرة أو تدريب الا أن هؤلاء ينسون أن الانطباع الأولى لايضع فى اعتباره مايمكن أن يكشف عنه التفاعل الاجتماعى والاختلاط الواقعى من خطأ فى التقدير اذا ماكانت المقابلة غير قائمه على دراسة أو تخطيط .

واذا كنا فى موقف اختيار للعمل او لوظيفه معينه يصبح موقف المقابلة يختلف عن مقابلة شخص جديد مقابلة عابره اذ أن الاختيار سوف يترتب عليه نتائج قد تؤدى الى خسارة كبيرة اذا لم نخرج من المقابلة بنتائج صادقه دقيقه . لذلك فان المقابلة فى الاختيار المهنى ينبغى أن تكون بحثا علميا تخضع لما تخضع له الاساليب العلمية من مقاييس للدقه والصدق والثبات لذلك ينبغى أن يقوم بالمقابله اخصائى سيكلوجى مدرب على الملاحظة العلمية والاستنتاج السيكلوجى والتقدير العلمى لمختلف السمات

بناء على تلك الملاحظه والاستنتاج •

انواع المقابلـــة :

أولا : المقابلة الحرة : وهى المقابلة التى تسير دون خطــه مرسومه من قبل • فيتتابع سياقها تبعا للتسلســـل الطبيعى للحديث دون توجيه أو تعسف من أى نـــوع • ويكون المطلوب من المقابل فى هذا النوع من المقابلـــة هو تحديد الاشخاص المقبولين بوجه عام والاشخاص غيــر الصالحين بوجه عام • ويحتاج هذا النوع من المقابلـــه أن يكون المقابل لماحا يستطيع أن يلتقط الخيط الـــذى يكشف عن شخصية الفرد المتقدم للعمل • كما أنهـــا تحتاج الى أن يكون المقابل قادر على توجيه المقابلـــة الوجهة التى يتوقع منها ثراء دون أن يظهر فى هـــذا التوجيه شيئا من الاصطناع وحتى لاتتحول المقابلـــة الى ما يشبه موقف الاستجواب •

المقابلة المقننـة :

تعنى المقابلة المقننه تقديم الاسئلة من جانب القائـــم بالمقابلة بنغمه محدده وفى سياق محدد وترصد الاجابات علـــى الاسئلة بكلماتها وبدقه تامة دون تحريف او تصرف يمكن أن يؤثـــر

فى المعنى المقصود من كل جمله أو استجابه • وهى بهذا المعنى لاتختلف عن صحيفة الاستبيان التى تحتوى على مجموعه من الاسئلة يجيب عليها المختبر الا أنها هنا تلقى عليه ويقوم القائم بالمقابلة بتسجيل الاستجابات •

ولهذا النوع من المقابلة ميزاته وعيوبه فمن ميزاته التقنين أى وضع جميع المختبرين فى ظروف واحده تقريبا • أما أهم عيوبها فهو أنها تجعل المقابله يشوبها مسحة من الاصطناع فتجعلها خاليه من التسلسل المنطقى الطبيعى والسياق الذى يتصف به الحديث العادى فى أى جلسة عاديه علاوه على خلوها من المرونه التى تتيح تغيير الأسلوب والاسئله تبعا للحالة • ومن النماذج المشهورة للمقابلة المقننه النموذج الذى وصفه روبرت ماكمورى وهو يتضمن عددا من الاسئله تشمل عدة مجالات ، ويتبع طريقة موحده فى تسجيل البيانات وتحليلها • ويعتقد ماكمورى أن المقابلة المقننه تتجنب كثيرا من التخمين فى اختيار العمال والمستخدمين الجدد وتمدنا بأساس سليم للتنبوء بالنجاح ويبين الشكل التالى نموذجا للمقابلة التى وضعها ماكمورى* •

---

* انظر عثمان نجاتى ، المرجع السابق ، ص ١٨٧ ـ ١٩٥

استمارة مقابلة مقننة
تأليف روبرت ماكورى

التاريخ ١٩

التقدير : ١ ٢ ٣ ٤ تعليقات ....

حينما تضع التقدير النهائى تأكد من

مراعاة ثبات الفرد ، واجتهاده ، ومثابرته ، وولائه ، وقدرته على التعامل مع الغير ،

....

والاعتماد على النفس ، وقدرته على القيادة ، ونضجه ، ودوافعه ، وحالته العائلية .

....

....

المقابل .... العمل المطلوب شغله ....

الاسم .... النوع : ذكر .... أنثى .... رقم التليفون ....

هل هو تليفونه الخاص أم تليفون شخص آخر ؟

العنوان الحالى .... المدينة .... المحافظة ....

مكان الميلاد .... رقم البطاقة الشخصية ....

هل تمتلك سيارة ؟ نعم .... لا .... صنع .... موديل عام .... حالة السيارة ....

هل يستطيع استخدام السيارة فى العمل إذا لزم الأمر ؟

الخدمة العسكرية ....

هل توجد أية ناحية غير مرضية فى هذا الصدد ؟

لماذا تقدمت للعمل فى هذه المؤسسة ؟ ....

هل السبب الرئيسى هو الرغبة فى المركز الاجتماعى أو الأمن أو الكسب ؟

الخبرة فى العمل : تناول كل الأعمال التى قام بها . هذه المعلومات هامة جداً . ويجب على المقابل أن يسجل العمل الأخير أولا . ويجب الاهتمام بكل شهر قضاه منذ ترك المدرسة . ولاحظ أثر الخدمة العسكرية فى سجل عمله وفى استمراره فى الأعمال التى تولاها . يجب تناول الخبرة التى اكتسبها أثناء الخدمة العسكرية فى أوراق إضافية .

شكل ٢٢ – استمارة المقابلة المقننة التى ألفها روبرت ماكورى . ويلاحظ أن الغرض من الأسئلة المكتوبة تحت الأسطر هو إرشاد المقابل فى توجيه الأسئلة وفى تقدير طالب العمل .
« عن واتكينز (١٥) مع تعديلات بسيطة »

العمل الأخير أو الحالى :

المؤسسة .... المدينة .... من .... ١٩ إلى ١٩
هل يتفق هذان التاريخان مع التاريخين اللذين ذكرهما فى طلب الاستخدام ؟

كيف حصل على العمل ؟ .... هل هو عمل رئيسى ؟ .... اسم العمل ....
هل أظهر اعتماداً على النفس فى الحصول على هذا العمل ؟

طبيعة العمل عند بدء الالتحاق به .... المرتب الذى ابتدأ به ....
هل خبرته السابقة مفيدة فى هذا العمل ؟

هل نال ترقية أو زيادة فى المرتب ....
هل أظهر تقدماً واضحاً فى العمل ؟

طبيعة العمل عند تركه .... المرتب عند ترك العمل ....
هل تولى أعمال الإشراف ؟ هل توجد أدلة على الطموح ؟

هل كانت فى هذا العمل بعض النواحى التى أحبها على وجه خاص ؟ ....
هل كان سعيداً وراضياً عن عمله ؟

هل كانت فى هذا العمل بعض النواحى التى كرهها على وجه خاص ؟ ....
هل توجد أسباب تبرر كرهه ؟

ما هو مقدار الوقت الذى غبت فيه عن العمل ؟ .... الأسباب ....
هل هو فى صحة جيدة نسبياً ؟

أسباب ترك العمل ....
هل أسباب تركه للعمل معقولة ومتماسكة ؟

الأعمال الأخرى التى يقوم بها بعض الوقت ....
هل تتعارض هذه الأعمال مع العمل الذى يطلب التعيين فيه ؟

عمله قبل العمل الأخير :

المؤسسة .... المدينة .... من .... ١٩ إلى ١٩
هل يتفق هذان التاريخان مع التاريخين اللذين ذكرهما فى طلب الاستخدام ؟

كيف حصل على العمل ؟ .... هل هو عمل رئيسى ؟ .... اسم العمل ....
هل أظهر اعتماداً على النفس فى الحصول على العمل ؟

طبيعة العمل عند بدء الالتحاق به .... المرتب الذى ابتدأ به ....
هل خبرته السابقة مفيدة فى هذا العمل ؟

هل نال ترقية أو زيادة فى المرتب ؟ ....
هل أظهر تقدماً واضحاً فى العمل ؟

شكل ٣٣ — استمارة المقابلة المقننة لروبرت ماكورى (تابع)

طبيعة العمل عند تركه.......................... المرتب عند ترك العمل ....
هل تولى أعمال الإشراف ؟ هل توجد أدلة على الطموح ؟

هل كانت فى هذا العمل بعض النواحى التى أحبها على وجه خاص ؟ ....
هل كان سعيداً وراضياً فى عمله ؟

هل كانت فى هذا العمل بعض النواحى التى كرهها على وجه خاص ؟ ....
هل توجد أسباب تبرر كرهه ؟

أسباب ترك العمل ....
هل أسباب تركه العمل معقولة ومتماسكة ؟

العمل قبل العمل السابق:

المؤسسة .... المدينة .... من .... ١٩ إلى ١٩
هل يتفق هذان التاريخان مع التاريخين اللذين ذكرهما فى طلب الاستخدام ؟

كيف حصل على العمل ؟ .... هل هو عمل رئيسى ؟ .... اسم العمل ؟..............
هل أظهر اعتماداً على النفس فى الحصول على هذا العمل ؟

طبيعة العمل عند بدء الالتحاق به .... المرتب الذى ابتدأ به ....
هل خبرته السابقة مفيدة فى هذا العمل ؟

هل نال ترقية أو زيادة فى المرتب ؟ ....
هل أظهر تقدما واضحاً فى العمل ؟

طبيعة العمل عند تركه .... المرتب عند ترك العمل ....
هل تولى أعمال الإشراف ؟ هل توجد أدلة على الطموح ؟

هل كانت فى هذا العمل بعض النواحى التى أحبها على وجه خاص ؟ ....
هل كان سعيداً وراضياً عن عمله ؟

هل كانت فى هذا العمل بعض النواحى التى كرهها على وجه خاص ؟ ....
هل توجد أسباب تبرر كرهه ؟

أسباب ترك العمل ....
هل أسباب ترك العمل معقولة ومتماسكة ؟

أعمال أخرى :

اسم المؤسسة	نوع العمل	المرتب	تاريخ الالتحاق	تاريخ الترك	أسباب الترك
١ -					

هل كان يقوم بأعماله على وجه مرضى ؟

شكل ٣٣ - استمارة المقابلة المقننة لروبرت ماكورى (تابع)

٢ -
....
هل كان مثابراً فى أنواع الأعمال أو الصناعات التى كان يميل إليها ؟

٣ -
....
هل استمر معظم الوقت فى نوع واحد من العمل ؟

٤ -
....
هل تتصف اتجاهاته نحو أصحاب العمل بالولاء ؟

٥ -
....
هل قام بتحسين نفسه وتحسين مركزه ؟

فى أى عمل من الأعمال التى قمت بها كنت أكثر نجاحاً ؟ ....
هل كان يميل إلى العمل الابتكارى ؟ أو العمل الذى يحتاج إلى نشاط ؟

كم عدد الأسابيع التى قضيتها بدون عمل فى السنوات الخمس الأخيرة ؟ ....
هل ظروف مهنته تبرر هذا الوقت ؟

كيف قضيت هذا الوقت ؟ ....
هل استخدم هذا الوقت على وجه مفيد ؟

كيف كنت تعول نفسك ؟.................. ماهى المجهودات التى بذلتها لتحصل على عمل ؟ ....
هل اعتمد على نفسه ؟ هل يميل إلى البحث عن عمل أو تحمل مسئولية ؟

هل حصلت فى وقت ما على إعانة بطالة ؟ نعم......لا......(فى حالة نعم) : متى حصلت على الإعانة
ولأى مدى ؟ ....
هل يرغب فى العمل بصفة مستمرة ؟

هل حدث أن اعتقلت فى الماضى؟ نعم......لا......(فى حالة نعم) ما هى التهمة التى وجهت إليك؟ ....
هل التهمة خطيرة أم أنها تدل فقط على عدم النضج ؟

التعليم :

ما هى مرحلة التعليم التى أتممتها ؟ ابتدائى : ١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ هل أتممت المرحلة؟نعم......لا......
هل تعليمه مناسب للعمل ؟

إعدادى : ١ ٢ ٣ هل أتممت المرحلة ؟ نعم ......لا ...... ثانوى : ١ ٢ ٣
هل أتممت المرحلة ؟ نعم ...... لا ......

الجامعة : ١ ٢ ٣ ٤ هل تخرجت من الجامعة ؟ نعم ......لا...... اسم الكلية......الجامعة......
المقررات التى درسها .... الشهادات التى حصل عليها ....

شكل ٣٣ – استمارة المقابلة المقننة لروبرت ماكورى (تابع)

مقدار تحصيله المدرسى.................السن عند ترك المدرسة........تاريخ ترك المدرسة.........
هل أظهر مثابرة فى تحصيله المدرسى ؟

إذا لم تكن تخرجت من المدارس الثانوية أو الجامعة فلماذا ؟ ....
هل أظهر مثابرة فى المجهودات التى بذلها لتحسين نفسه ؟

فى أثناء دراستك الثانوية ، ماهى أوجه النشاط التى اشتركت فيها مثل الرياضة أو الخطابة أو التمثيل ؟........
هل هو حسن التعامل مع الغير ؟

وفى أثناء دراستك الجامعية ؟ ....

هل توليت الإشراف على إحدى هذه الجمعيات ؟...........................
هل أظهر صفات القيادة ؟

ما هو المورد الرئيسى للمال الذى كنت تحتاج إليه لنفقاتك أثناء المدرسة الثانوية والجامعة ؟.........
هل تعلم كسب المال فى سن مبكرة ؟

ما هو مقدار كسبك الخاص أثناء وجودك بالمدرسة الثانوية أو الجامعة ؟..........................
هل أظهر اجتهاداً واعتماداً على النفس أثناء وجوده بالمدرسة ؟

تاريخ الأسرة :

هل والداك على قيد الحياة ؟ الأب : نعم.......لا....... الأم : نعم.......لا....... متى حدثت الوفاة.........
مهنة الأب أثناء وجودك بالمدرسة ؟.......................متوسط دخل الأب.................
ما هى الحالة الاقتصادية للأسرة ؟

عدد الأشقاء والشقيقات ....عدد من هم أكبر منك..........عدد من هم أصغر منك.........
هل كان الطفل المدلل بالأسرة ؟

هل كان من الضرورى أن تساعد أسرتك مالياً أثناء نشأتك ؟................................
هل لتجاربه المبكرة أثر فى تقوية خلقه ؟

كيف كنت تقضى أوقات فراغك بعد الانتهاء من المدرسة وفى أيام العطلة الأسبوعية ؟ ....
هل تكونت لديه عادات الاجتهاد والمسئولية ؟

كيف كنت تقضى الأجازة الصيفية عندما كنت صغيراً ؟ ....
هل يدل نشاطه أثناء الصغر على الاجتهاد ؟

ما هى الجمعيات التى التحقت بها عندما كنت صغيراً ؟ ....
هل كان حسن التعامل مع الغير ؟

هل توليت أى منصب من مناصب القيادة فى هذه الجمعيات ؟.................................
هل أظهر صفات القيادة عندما كان صغيراً ؟

كم كان عمرك حينما أصبحت تعول نفسك ؟ ....
هل كان هناك شخص يقوم دائماً برعايته وحل مشكلاته ؟

شكل ٣٣ – استمارة المقابلة المقننة لروبرت ماكورى (تابع)

الحالة الاقتصادية الآن :

جنيه ملم جنيه

هل تملك المنزل الذى تسكن فيه ؟ ....أم تستأجره ؟ ....

ملم جنيه ملم جنيه

هل تعيش مع أقاربك ؟.........................أم مع أصدقائك ؟.......................
هل يعتبر ذلك دافعاً للعمل باجتهاد ؟

هل قمت برهن شيء تملكه؟ ......هل تملك أثاث منزلك؟ نعم......لا ..... عدد الغرف بالمنزل.......
هل يتلاءم ذلك مع مقدار كسبه فى الماضى وفى الحاضر ؟ هل يدل ذلك على حالة استقرار ؟

كم تقدر نفقات معيشتك شهرياً ؟......هل عليك ديون أخرى غير نفقات المعيشة ؟ نعم .... لا ......
هل هو شخص مسئول من الناحية الاقتصادية ؟

(فى حالة نعم) يبين ....

هل سبق أن وقع حجز على مرتبك ؟ نعم.......لا.......(فى حالة نعم) يبين..................
هل هو ناجح من الناحية المالية ؟

هل اضطررت يوماً إلى الاقتراض من إحدى مؤسسات التسليف ؟ نعم .... لا ....
هل هو ناجح من الناحية المالية ؟

(فى حالة نعم) يبين..............................

ملم جنيه ملم جنيه

ماهو المبلغ الذى استطعت توفيره أثناء عملك الأخير ؟..............ماهو مقدار ثروتك الآن؟..............
هل هو مقتصد ومدبر ؟

هل أنت مضطر إلى الإنفاق على والديك أو بعض أقاربك أو أشخاص آخرين ؟ نعم.......لا ....
هل لديه بواعث مالية أخرى تدفعه إلى العمل ؟

ما هو المقدار الذى تنفقه ؟.........................

هل تعمل زوجتك ؟ نعم.......لا.......(فى حالة نعم) ما هو نوع العمل ؟.................
هل يقلل ذلك من رغبته فى العمل ؟

هل هو عمل مستمر ؟ نعم.......لا.......الأجر..........

هل لك مصدر آخر للدخل ؟نعم.......لا.......(فى حالة نعم) يبين..............................
هل يؤثر ذلك فى رغبته فى العمل ؟

شكل ٣٣ – استمارة المقابلة المقننة لروبرت ماكورى (تابع)

ملیم جنیه ملیم جنیه
هل أنت مؤمن على حياتك ؟ .... هل أنت مؤمن ضد الحوادث ....
ملیم جنيه هل يدل ذلك على تحمله المسئولية ؟
هل أنت مؤمن على سيارتك ؟ ....

الحالة الزواجيـــة والاجتماعية :

متزوج .... أعزب .... أرمل .... مطلق .... منفصل .... تاريخ الزواج ....
هل هو وزوجته متفقان ؟

هل يعيش مع زوجته ؟ نعم .... لا .... (فى حالة لا) يبين .... الأفراد الذين
هل يسبب الأفراد الذين يعولهم دافعاً قوياً للعمل ؟

تعولهم : العدد .... أعمارهم .... ما هى خطتك بالنسبة لأولادك ؟..................
ما هى الصعوبات أو الخلافات الشديدة التى حدثت بينك وبين زوجتك ؟ ....
مالية ؟ اجتماعية ؟ شخصية ؟

هل سبق لك الزواج قبل زواجك الأخير ؟ نعم........ لا........ (فى حالة نعم) : كم مرة تزوجت ؟ ....

متى انتهى الزواج أو الزيجات السابقة ، و ما هى أسباب ذلك ؟ الموت...... الطلاق...... الانفصال ....
هل تدل مشكلات الأسرة على عدم النضج ؟

(فى حالة عدم الموت) ما هى الأسباب ؟...

ما هى الجمعيات التى تشترك فيها ؟ .... هل توليت الرياسة فى إحداها ؟ ....
هل أظهر صفات القيادة ؟

ما هو النشاط الذى تقوم به للترفيه و التسلية ؟....................... ما هى هواياتك ؟........................
هل يدل نشاطه الترفيهى على النضج ؟ هل من شأن هواياته أن تساعده فى عمله ؟

إلى أى حد تقوم أنت وزوجتك باستضافة الغير ؟ ....
هل هو متوافق اجتماعياً ؟

متى تعاطيت الخمر آخر مرة ؟ .... ما هو المقدار الذى تعاطيته ؟ .... (لا يتعاطى الخمر) ....
هل يعتبر هذا المقدار معقولا ؟

ما هو رأى زوجتك فى التحاقك بهذا العمل ؟ ....
هل يؤثر ذلك فى تحمسه للعمل ؟
....
....
هل العمل مقبول من أسرته من الناحية الاجتماعية ؟

شكل ٢٣ – استمارة المقابلة المقننة لروبرت ماكورى (تابع)

ما هى أنواع الناس والجماعات العنصرية أو الدينية أو القومية التى تكرهها؟ ....
هل هو متعصب ؟

الصحة :

ما هى الأمراض والجراحات والحوادث الخطيرة التى تعرضت لها وأنت طفل ؟........................
هل اكتسب بعض سمات الطفولة نتيجة لمرضه أثناء الطفولة ؟

ما هى الأمراض والجراحات والحوادث التى تعرضت لها فى السنوات الأخيرة ؟ ....
هل تبرر أمراضه وجود رغبة فى التمتع بالمرض ؟

هل تعانى : عاهة فى الكلام .... السمع .... البصر......... كسراً .... هل
هل يستطيع القيام بعمله اليومى الكامل ؟

أصبت من قبل بالسل .... الاضطراب العصبى .... الروماتيزم .... الربو ....
انبساط القدم .... اضطراب القلب .... حمى الربيع ....

أمراض أخرى ....

هل أنت سريع التأثر بالبرد ؟ .... ما هو مقدار الوقت الذى ضاع منك بدون عمل بسبب
هل هو فى صحة جيدة نسبياً ؟

المرض فى العام الماضى ؟ ....

هل يشكو أحـــد من أسرتك من المرض ؟ ....
هل زوجته وأطفاله وأفراد أسرته فى صحة جيدة نسبياً ؟

شكل ٣٣ – استمارة المقابلة المقننة لروبرت ماكورى (تابع)

المشهورة فى هذا الصدد « مقياس تقدير المقابل* » ، الذى وضعه لوشى Lawshe وستر[٧١] Satter . ويبين شكل ٣٥ جزءاً من هذا المقياس .

وللمقابلة المقننة عدة فوائد يمكن تلخيصها فيما يلى[١٨] :

١ – إنها تتضمن كل النواحى الهامة عن تاريخ طالب العمل ، ويساعد ذلك على تقدير الفرد بأكمله .

Interviewer's Rating Scale (*)

الدليل التشخيصى للمقابل

الاسم .... التاريخ ....

العنوان .... المقابل ....

يجب أن يبدأ المقابل كل مقابلة بتوجيه هذه العبارة إلى نفسه : " سيؤثر طالب العمل هذا على تبعا لخبرتى السابقة بأشخاص يذكروننى به . ولهذا السبب يجب على أن أحذر من مثل هذه التعصبات التى قد تنشأ عن ذلك بطبيعة الحال . يجب على أن أسجل الحقائق وأن أحكم على طالب العمل على أساس الحقائق فقط . إن طالب العمل بمثابة صفحة بيضاء أمامى الآن » . (يجب أن يسجل المقابل البيانات التى يدلى بها طالب العمل أثناء إجاباته على الأسئلة فى المسافات المتروكة لهذا الغرض أمام كل سؤال) . إذا لزمت الحاجة إلى مسافات أخرى فاستخدم أوراقاً إضافية . ويجب أن تلحق كل هذه البيانات الإضافية باستمارة المقابلة عند ما ترسل إلى إدارة المستخدمين . إن الأسئلة المذكورة فيما بعد ليقوم المقابل بتوجيهها إلى طالب العمل هى عبارة عن اقتراحات . ومن الطبيعى أن بعض الأسئلة الأخرى المناسبة لتاريخ طالب العمل ستتضح للمقابل عندما يتصل بطالب العمل .

الرجاء الاطلاع قبل بدء المقابلة على التعليمات الخاصة المذكورة فى الصفحة الأخيرة .

تاريخ العمل :

يقول المقابل : —

١ — من هم أصحاب الأعمال الذين اشتغلت عندهم من قبل ؟ ابدأ بصاحب العمل الأخير أو الحالى ، ثم اذكر الآخرين على الترتيب بطريقة تراجعية . واذكر لى :

(ا) كيف حصلت على العمل ؟

(ب) ماذا كنت تقوم به فى العمل ؟

(حـ) لماذا تركت العمل ؟

٢ — كيف كان أصحاب الأعمال السابقون يعاملونك ؟

٣ — ما هى الخبرة ذات القيمة التى حصلت عليها من كل هذه الأعمال ؟

٤ — هل أديت عملك بطريقة حسنة بحيث يسر صاحب العمل أن يوصى عليك ؟

٥ — هل وجه إليك نقد بسبب نوع العمل الذى كنت تقوم به ؟ اذكر لى بعض أمثلة من أخطائك أو فشلك . .

شكل ٤٥ — الدليل التشخيصى للمقابل تأليف وسوليك ، من واتكينز (١٦) ،

المقابلة المنظمة :

تقع المقابلة المنظمه فى منطقه وسط بين النوعين السابقين فهى ليست حره تسير تبعا للظروف وليست مقننه يحدد سياقها وتنتظم اجزاؤها فى اسئلة محدده لايحيد عنها القائم بها . لكن المقابلة المنظمة مقابلة مخططه من قبل . لأن القائم بها يسترشد بما اسفر عنه تحليل العمل فى حالات الاختيار والتوجيه ويحدد المتطلبات الجسميه والطبيه والمميزات النفسيه التى تعين العامل على النجاح فى عمله ثم يرسم خطة منظمة للمقابلة تتضمن جوانب محدده يعمل على أن تتضمنها فتره المقابلة .

ويعتبر هذا النوع أفضل الانواع الثلاث لانه يقوم على أساس متطلبات العمل واعطاء كل منها اهمية خاصة فى موقف المقابلة .

فترة المقابلة :

يمكن تقسيم فتره المقابلة الى ثلاث اجزاء :

١ ـ مقدمة المقابلة :

تهدف الى ازالة التوتر والجمود وكسر المقاومة وكسب ثقه المختبر وليست هناك قواعد عامة تستخدم فى هذه الفترة الاولى

من المقابلة فالأمر يتوقف كلية على حالة المختبر وظروفه لكــــن الأساس الهام أن هذا الجزء من المقابلة يكون بعيدا عــــن الأهداف الأساسية للمقابله ويتضمن موضوعات عامة تهم كل فــرد وقد تستخدم بعض البيانات الواردة فى طلب الاستبيان مثــل الهوايات والميول كمادة للحديث .

٢ ـ مرحلة تحقيق هدف المقابلة :

وهى المرحلة التى يتم فيها جمع البيانات الهامة عــن المختبر طبقا لغرض المقابلة . والانتقال من المقدمه الى هــذا الجزء ينبغى أن يتم بالتدريج ودون أن يشعر المختبر بذلــك وليست هناك قواعد عامه للانتقال من المقدمه الى صلب المقابلــة لأن ذلك يعتمد على سياق المناقشة وعلى الموضوعات التى أثيرت .

٣ ـ خاتمــة المقابلــة :

لايقل هذا الجزء فى الأهميه عن سابقيه . ولاينبغــى أن ينتهى فجأه بل ينتهى بشكل تدريجى والا ظهر كأنه مهمــة تنتهى بمجرد تحقيق الهدف .

وقد أجريت كثير من الدراسات التجريبيه للتحقق من قيمــة المقابلة كوسيلة للاختيار ولتحديد درجة ثباتها وصدقها ويعتبر

المقياس ثابتا اذا أتى بنتائج متشابهة عند تطبيقه اكثر من مــرة على فرد معين او اذا اتفقت النتائج التى يصل اليها افــراد مختلفون اذا طبقوا المقياس على شخص معين • ويعتبر المقيــاس صادقا اذا استطاع أن يتنبأ بدقة بالنجاح فى العمل أو بالفشــل فيه وقد اثبتت الدراسات التجريبية أن درجة ثبات وصـــدق المقابله غير المنظمة ضعيفة مما يجعلها وسيلة غير مفيده للاختيار أما درجة ثبات وصدق المقابلة المقننة فعاليه مما يجعلها اداة صالحة للتمييز بين الافراد وتقدير صلاحيتهم للعمل • لكن مــن ناحية اخرى فقد أظهرت بعض الدراسات أن نتائج استخــدام المقابلة المقننه لاتغفل كثيرا النتائج التى تحصل عليها باستخدام الاختبارات النفسية التى تستخدم عادة فى الاختيار المهنــــى والتوجيه المهنى • كما أن اضافه نتيجه المقابلة الى نتائج تطبيـق هذه الاختبارات لاتزيد من كمية التنبوء بالنجاح زياده ذات قيمة وفضلا عن ذلك فأن المقابلة تستغرق وقتا طويله وتتطلب نفقــات باهظة وخاصة فى الحالات التى يكثر فيها عدد المتقدميـــن للعمل • ومازالت هناك حاجة الى مزيد من البحوث لتحسيـــن المقابلة وجعلها اداة علميه للاختيار والتوجيه •

وننتقل الآن الى الحديث عن الاختبارات النفسية كــأداة هامة من أدوات الاختيار والتوجيه المهنى •

الاختبارات النفسية

تعتبر الاختبارات النفسية اكثر وسائل الاختيار موضوعية لانها تبعد بعملية الاختيار عن التأثر بالانطباعات الشخصية أو تأثير شخصية الاخصائي على الافراد . كما أن الاختبارات النفسية اذا كانت معدة اعدادا جيدا ومستوفاه للشروط الواجبة للاختبار الجيد تساعد على تسهيل عملية التقييم الكمى كفاءة الافراد .

واستخدام الاختبارات النفسية ليس قاصرا على عملية الاختيار المهنى بل تستخدم ايضا فى عمليات أخرى كالتشخيص وحل المشكلات الفردية ومشكلات المواءمة بين العمل والعامل والتأهيل المهنى وتحليل الجوانب السيكلوجية وراء الاصابة فى العمل وتقييم عمليات التدريب كما تستخدم فى عمليات النقل والترقى وتقييم الاشراف الى غير ذلك من الاهداف الصناعية التى يستطيع فيها التقييم السيكلوجى أن يؤدى خدماته العلمية .

وبالرغم من أهمية الاختبارات السيكلوجية فى الصناعة الا أننا نجد أن معظم ان لم يكن كل المؤسسات فى بلادنا لاتستخدم الاختبارات فى اختيارها للعمال وتفضل عليها طريقة المقابلة . ولعل ذلك يرجع الى جهل المستويات الادارية

والشركات بالفوائد العملية لهذه الاختبارات أو ميل الاداريون الى استخدام الطرق المعروفه من قبل مثل طريقه المقابلة والتى اتقنوا استخدامها أو لسبب ثالث هو عدم رغبة هؤلاء الاداريون تدخل فئه جديدة هى فئه الاخصائيون النفسيون فى اختبار افراد سيعملون فيما بعد تحت ادارتهم ٠

خصائص الاختبارات النفسية :

الاختبار النفسى أساسا هو مقياس موضوعى ومقنن لعينه من السلوك والاختبارات النفسية مثل الاختبارات فى أى علم من العلوم تتطلب ملاحظة عينه صغيره من سلوك الفرد تختار بدقه بحيث تمثل السلوك المراد اختباره تمثيلا دقيقا ٠ والاخصائى النفسى يسلك فى ذلك مايسلكه الكيمائى حينما يريد أن يفحص منجما من الذهب فهو يفحص عينه من الذهب الموجود فى هذا المنجم ولا يمكن بحال من الأحوال أن يقوم بفحص كل الذهب الموجود فى المنجم ٠ كذلك يفعل الاخصائى فاذا أراد مثلا أن يفحص القدرة اللغوية أو القدرة الحسابيه لدى مجموعه من الأفراد فانه يختبر اجابات هؤلاء الافراد على مجموعه من الكلمات أو المشكلات الحسابية المختاره بدقه بحيث تمثل السلوك اللغوى او الحسابى للفرد ولكنه لايقوم بحال من الاحوال بفحص جميع المعلومات اللغوية او جميع المعلومات الحسابية ٠

ويعتبر الاختبار مفيدا اذا كانت هناك علاقه بين نتائجـــه وبين سلوك الافراد ونجاحهم فى العمل الذى وضع الاختبـــار فى الاصل للتنبوء بـــه ٠

ان استخدام الاختبارات النفسيه فى عملية الاختبار ماهـــو الا أسلوب مختصر لقياس القدرة على النجاح فى العمل بدلا مـــن وضع العامل فى العمل وابقاؤه فيه تحت الفحص والتجربه فتـــرة من الزمن قد تطول او تقصر على حسب طبيعه العمل نفســـيه ومعنى ذلك أن اسئلة الاختبار تمثل عينه من المشكلات التـــى يتعرض لها العامل فى عمله المتقدم له أو على الاقل يتعـــرض لما يشبهها ٠ فواضع الاختبار النفسى انما يعرض عينه محـــددة من الوحدات على هيئة اسئله أو مشكلات تمثل الجوانب المختلفـة للقدرة وكلما كان عدد الاسئلة والمشكلات كبيرا كلما استطـــاع واضع الاختبار أن يجعل الاختبار صورة واضحه وممثله للقدرة التى يختبرها ٠

الاختبار عينه من السلـــوك :

ان هذه العينه من السلوك التى يتضمنها الاختبار تجعـــل الاختبار عينه من المنبهات فى موقف العمل وعينه من القدره المطلوبه للعمل وعينه من قدرة الفرد وسوف نقوم بشرح هذا فيما يلى :ـ

أ ـ الاختبار عينه لمنبهات موقف العمل :

موقف الاختبار فى ذاته عباره عن موقف منظم صناعيا بحيث يتكون من مجموعه من المنبهات تتطلب مجموعة من الاستجابات كالتى يتطلبها موقف العمل . وهذه الاستجابات تتم تحت ظروف من الضبط العلمى يتيح اكبر قدر من الدقه لقياسها كميا وتحديدها كيفيا . ومن الطبيعى أن هذه المنبهات تسمح بظهور الفروق الفردية فى الاستجابات . وهنا ينبغى أن نتساءل عما اذا كانت هذه المنبهات تحمل نفس المعنى لدى كل فرد من المختبرين أم لا واذا كانت تحمل معانى مختلفه فانها بذلك تقيس سمات وقدرات مختلفه لدى مختلف الافراد وهذه النقطه ترتبط بما يسمى بصدق الاختبار أى أنه يقيس القدره أو السمة التى وضع لقياسها .

ب ـ الاختبار عينه من القدرة :

ان الاستجابات التى تستثيرها وحدات الاختبار لابد وأن تعبر عن عينه من الاساليب المختلفه التى يمكن أن تظهر بها القدره المطلوب قياسها . ويحتاج واضع الاختبار دائما الى التأكد من أن وحدات الاختبار تستدعى الخبرات والاستعدادات الممثله للقدرة المعقوده بالاختبار . وبقدر ما تمثل هذه الخبرات والاستعدادات للقدرة المطلوبه كميا ونوعيا بقدر مايكون الاختبار صادقا ومحققا للهدف منه .

حـ ـ الاختبار عينه من قدرة الفرد :

ان استجابات كل فرد على المنبهات التى يقدمها الاختبار لابد وأن تمثل قدرة كل فرد واذا كانت قدرة الفرد ثابته لم تتغير فى محاولتين متفاويتين للاجابه على اسئلة الاختبار كان ذلك يعنى ان الفرد يحتفظ بوضعه النسبى بالنسبه لمجموعه الاستجابات التى يستجيب بها لوحدات الاختبار ويعنى ذلك ان الاختبار ثابتا • وسوف نشرح فى الفقره التاليةمعنى الصدق والثبات فى الاختبارات النفسيه •

خصائص الاختبار الجيد

هناك بعض الخصائص الهامة التى ينبغى أن تتوفر فى الاختبار النفسى لكى يكون اداة جيدة فى الاختيار والتشخيص نذكرها فيما يلى :ـ

١ ـ تمثيل الاختبار للسلوك المراد قياسه :

سبق أن أشرنا أن الاختبار النفسى يقيس عينه من السلوك الانسانى ومن الضرورى أن تكون تلك العينه ممثله لجميع جوانب السلوك المراد قياسه تمثيلا دقيقا حتى يمكننا التنبوء بسلوك الفرد فى مواقف اخرى مشابهه •

٢ ـ الصدق :

يعنى صدق الاختبار أن يقيس بالفعل القدره أو السمة التى وضع لقياسها • ويمدنا صدق الاختبار بدليل مباشر على مدى صلاحيته للقيام بوظيفته وتحقيق الاغراض التى وضع من أجلها واثبات صدق الاختبار يقتضى وجود مقياس خارجى مستقل للقدرات أو السمات التى يقيسها الاختبار ويعرف هذا المقياس بالمحك أو الميزان ويقارن درجات الاختبار بدرجات المحك وتحدد درجه صدق الاختبار بدرجه الارتباط بين نتائج الاختبار ونتائج مقياس المحك ويسمى هذا الارتباط معامل الصدق • المثال على ذلك ما يأتى : اذا وضع مقياس للاستعداد الميكانيكى للاختيار بالمدارس الصناعية أو أحد مراكز التدريب المهنى فان النجاح النهائى فى امتحان المدرسة الصناعية او فى اتمام التدريب يمكن أن يعتبر محكا لاثبات صدق درجات اختبار الاستعداد • فاذا كان معامل الارتباط بين درجات الاختبار وبين نتيجه الامتحان كبيرا دل ذلك على صدق الاختبار وقدرته على التمييز بين الطلاب الفاشلين والناجحين فى المدرسة •

وهناك طرق كثيره تستخدم فى حساب صدق المقاييس النفسية يمكن للطالب الرجوع لها فى مواضعها من كتب القياس النفسى •

٣ ـ الثبـــات :

يعنى ثبات الاختبار ثبات النتائج التى يمدنا بها الاختبار اذا طبق اكثر من مره على الفرد الواحد فى فترتين زمنيتيـــــن متباعدتين بحيث تعطينا نتائج متشابهه تقريبا ٠ اما اذا اختلفت النتائج اختلافا كبيرا كان معنى ذلك ان الاختبار غير ثابت ولا يمكن الاعتماد عليه فى قياس السلوك أو التنبوء به وتعتبر درجة الثبـــات مرضية اذا كانت بين ٨٠ و ٩٠ر٠ فى اختبارات القـــدرات والاستعدادات ٠

والثبات فى حد ذاته لايكفى للحكم على الاختبار بأنــــه جيد اذ لابد أن يكون الاختبار صادق أيضا ٠ وتوجد ثـــلاث طرق لحساب الثبات نذكرها فيمايلـى :

أ ـ طريقة اعادة الاختبار :

فى هذه الطريقة يقاس الثبات باعادة الاختبار على عينــه من الافراد فى فترتين متباعدتين ويحسب معامل الارتباط بيـــن النتيجتين وتستخدم هذه الطريقه فى حالة ما اذا كانت لا تتأثـر بعوامل التدريب فى التطبيق الاول او الذاكرة واذا توقعنـــا حدوث ذلك فيجب أن نستخدم طريقه اخرى فى حساب الثبـــات هى طريقه الصور المتكافئه أو التجزئه النصفية ٠

ب ـ طريقة الصور المتكافئة :

في هذه الطريقة تطبق صورتان متكافئتان للاختبار على مجموعة من الافراد وتقارن الدرجات التى حصل عليها الافراد في الصورتين ويستخرج معامل الارتباط بين الدرجات فيهما ويعتمد تطبيق هذه الطريقه على امكانية تعميم بنود في كل من الصورتين تتشابه في المواد وتختلف في المضمون •

حـ ـ طريقة القسمة النصفيه :

في هذه الطريقة تقسم بنود المقياس الى نصفين متساويين من حيث المضمون والمواد ودرجه الصعوبه وبعد التطبيق يقارن الباحث نتائج التطبيق في كل منهما ويستخرج معامل الارتباط بينهما وتستخدم طريقه القسمه النصفيه اذا كان الاختبار به عدد كبير من الاسئلة واذا كان اختبار قوه وليس اختبار سرعة •

٤ ـ المعايير :

ان الاختبار الجيد ينبغى ان يكون له معايير دقيقه تمكننا من مقارنه درجات الافراد عليه ونسوق لذلك المثال التالى : لنفرض أننا طبقنا اختبارا للقدرة الميكانيكية مكونا من مائه مسألة وكانت النهايه العظمى في هذا الاختبار هى ١٠٠ درجة

ولنفرض أننا طبقنا هذا الاختبار على عدد من العمال فحصل أحدهم على ٧٥ والثانى ٥٠ ، الثالث ٢٥ كيف نفسر هذه الدرجات التى حصل عليها كل منهم . ان الدرجه الخام التى يحصل عليها الفرد لايمكنها أن تفيدنا فى تقدير قدرته الميكانيكيه الا اذا كان لدينا معايير للقدرة المتوسطة والقدرة الضعيفة والقدرة المتفوقه وللحصول على هذه المعايير يطبق المقياس على عدد كبير جدا من الافراد ثم تستخرج الدرجات المعيارية للدرجات الخام التى حصلوا عليها وتكون هذه الدرجات المعيارية هى أساس التقدير عند تطبيق هذا الاختبار فيما بعد .

٥ ـ التقنيـن :

يعنى التقنين تحديد الشروط اللازمه لتطبيق الاختبار تحديدا دقيقا بحيث يستخدم فى كل مرة بنفس الشروط بمعنى آخر يجب تثبيت جميع العوامل التى يمكن أن تؤثر على درجة الفرد على الاختبار بحيث يكون الاختلاف بين الافراد راجع الى اختلافهم فى الظاهره المقاسة وليس راجعا الى ظروف اخرى خارجية يحتمل أن تكون قد أثرت فى الافراد ينتج عنه اختلاف درجاتهم على الاختبار ولتحديد شروط الاختبار يقوم مؤلف الاختبار بذكر التعليمات التفصيليه لاعطاء الاختبار والتعليمات الشفهية وطريقة الرد على الاسئلة وزمن الاختبار (ان وجد)

والمعايير المستخدمه فى التفسير ونوع الافراد والجماعات التى يستخدم معهم الاختبار ومن الضرورى أيضا عند التطبيق مراعاة توفر الشروط الفيزيقيه الضوء والحرارة والتهويه والبعد عن الضوضاء لأن هذه كلها عوامل يمكن أن تؤثر فى اداء الافراد على الاختبار .

٦ــ المستوى المناسب من الصعوبة :

اذا كان الاختبار شديد الصعوبة او شديد السهولة فانه لن يستطيع أن يميز بين الافراد تمثيلا جيدا ولذلك فأن تطبيق الاختبار على عينه التقنيين تستطيع أن تمدنا بصورة حقيقية عن توزيع الدرجات على هذا الاختبار هل تأخذ الشكل الاعتدالى أم تأخذ الشكل الملتو أو المفرطح [1] ولعلاج الصعوبه أو السهولة فى الاختبار يلجأ بعد الاختبار الى اضافة اسئله أو حذف أخرى وتجريب الاختبار مره أخرى الى أن يصل الى مايسمى بالتوزيع الاعتدالى للدرجات الذى يكون متوسط الدرجات منه ٥٠ ٪ من الدرجه العظمى .

(١) انظر الجزء الخاص بالعوامل المؤثرة فى التوزيع الاعتدالى فى الجزء الخاص بالفروق الفرديه .

٧ ـ السهولة العملية :

من خواص الاختبار الجيد تميزه بالسهوله العمليه فـــــى التطبيق بحيث يسهل تدريب مجموعه من الاخصائين على تطبيقــه كما ينبغى أن تكون عملية التصحيح تتضمن دليلا خاصا للاجابات الصحيحه يسهل مراجعه اجابة الغموض عليــه •

٨ ـ الاقتصـاد :

من خواص الاختبار الجيد ايضا الاقتصاد سواء فى الزمـــن اللازم للتطبيق أو الزمن اللازم فى التصحيح والاقتصاد فى نفقـات التطبيق والتصحيح • بحيث لاتكون النفقات التى تنفق على الاختبار اكثر من الفوائد التى تعود على المؤسسة من تطبيقه •

وفيمايلى بعض النماذج للاختبارات النفسية* التى تستخدم فى مجالات التوجيه المهنى والاختيار المهنى والتدريب فى مجال الصناعة •

أولا : إختبارات الذكاء

تحتاج بعض الأعمال إلى مستوى معين كحد أدنى متطلب من الذكاء فى العمل بحيث لا يصلح للقيام بالعمل من يقل عن هذا المستوى ولهذا كان برنامج الإختيار لبعض الأعمال متضمناً لإختبار أو أكثر من إختبارات الذكاء.
وفى حالات الإختيار على نطاق واسع تفضل دائماً الإختبارات الجمعية عن الإختبارات الفردية لأن فيها توفير للوقت والجهد والنفقات بالرغم مما تتيحه الاختبارات الفردية من فرص لدراسة المختبرين والوقوف على جوانب مختلفة لشخصياتهم وسنصف هنا أحـــد الإختبارات الفردية وأحد الإختبارات الجمعية،

* مأخوذة من السيد محمد خيرى ، علم النفس الصناعى وتطبيقاته المحلية دار التأليف ، ٣٢٥ ، ٠٣٦٥٦

مقياس وكسلر بلفيو (١)

يعتبر مقياس وكسلر بطاريه فى ذاتها فهو يتكون من عدد من الاختبارات الفرعية كما أن له صورتين متعادلتين فى تكوينهما ويختلفان فقط فى محتويات الوحدات وفى فروق طفيفة فى التعليمات وتتكون كل صورة من أحد عشر اختباراً بيانها كالآتى :

١ ـ المعلومات العامة	٢ ـ الفهم العام
٣ ـ الإستدلال الحسابى	٤ ـ ذاكرة الأرقام
٥ ـ المتشابهات	٥ ـ ا ـ المحصول اللغوى
٦ ـ تكميل الصور	٧ ـ ترتيب الصور
٨ ـ تجميع الأشياء	٩ ـ رسوم المكعبات
١٠ ـ رموز الأرقام .	

ويقوم حالياً بإعداد هذا الاختبار وتقنينه على عينات من المجتمع المصرى الدكتوران لويس كامل ومحمد عماد الدين إسماعيل . وفيما يلى أمثلة من كل إختبار كما وردت فى الصورة العربية ، وقد جمعت هذه الإختبارات لتكون أربعة مقاييس للذكاء منفصلة ولكنها مترابطة كما يلى :

١ ـ المقياس الرئيسى الفردى للراشد من سن ١٦ إلى سن ٦٠ ويتكون من جميع إختبارات البطارية ولكن يمكن تخفيضها إلى سبعة إختبارات .

٢ ـ مقياس المراهق من سن ١٠ إلى سن ١٦

---

(١) مقياس وكسلر ـ بلفيو لذكاء الراشدين والمراهقين ، إقتباس وإعداد الدكتور لويس كامل مليكه والدكتور محمد عماد الدين إسماعيل ـ مطبعة دار التأليف .

٣ ـ المقياس العملى ويشتمل على خمس إختبارات ٦ ، ٧ ، ٨ ، ٦ ، ١٠

٤ ـ المقياس اللفظى ويشتمل على خمسة أوستة اختبارات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥)

وفيما يلى نماذج من بعض هذه الإختبارات .

المعلومات العامة

١ ـ إيه هى عاصمة الجمهورية العربية المتحدة . . . . . (١) مصر ـ القاهرة

٢ ـ إيه هى العاصمة الثانية . . . . (٢) دمشق ـ الإسكندرية .

الفهم العام :

١ ـ إيه اللى تعمله لو لقيت ظرف جواب فى الشارع مقفول وعليه العنوان وعليه طابع بوسته جديد .

٢ ـ تعمل إيه لو كنت قاعد فى السينما أو فى المسرح (التياترو) وكنت أول واحد يحس بوجود حريقة (أو تشوف دخان أو نار)

الاستدلال الحسابى :

ـ أربع قروش إصاغ وخمس قروش يبقوا كام

ـ قطر يمشى بسرعة ١٥٠ ياردة فى ١٠ ثوانى فكم قدم يحسبها فى خمس ثانية .

ذاكرة الأرقام :

أنا حاقولك شوية أعداد إنتبه كويس وبعد ماأخلصهم قولهم زى ما أنا قلتهم تمام .

٦ ـ ١ ـ ٩ ـ ٤ ـ ٧ ـ ٣

٧ ـ ١ ـ ٣ ـ ٩ ـ ٤ ـ ٢ ـ ٥ ـ ٦ ـ ٨

المتشابهات :

أنا رايح أسمى حاجتين زى بعض يعنى يشبهوا بعض فى نواحى معينة وعاوزك تقولى هما زى بعض فى إيه ؟

برتقال موز

كلب أسد

عربية بسكليته

مدح عتاب

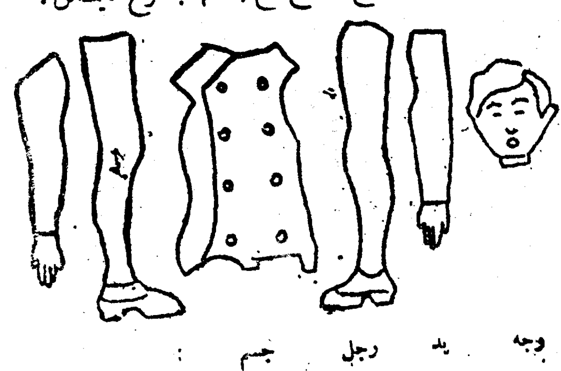
المفردات :

أنا عاوز أشوف كام كلمة تعرفها إنتبه كويس . . . وقولى إيه يعنى معنى الكلمات دى :

برتقالة ؟

تجميع الأشياء :

القطع (الحتت) دى لو جمعناها مع بعض بالطريقة الصحيحة حتدينا شكل معين ــ يللا ابتدى وجمع القطع مع بعضها بأسرع مايمكن .



وجه يد رجل جسم :

ودرجات المختبر على كل إختبار من إختبارات المقياس تحول إلى درجات معيارية بمتوسط ١٠ وانحراف معيارى ٣ وبهذا يسهل مقارنة درجات كل مختبر على اختبارات المقياس والدرجة الكلية تحول إلى معامل ذكاء . كما أن مقياس وكسلر يعطى صفحة نفسية توضح درجة تفوق وتخلف المختبر فى كل إختبار من إختبارات المقياس .

ومقياس وكسلر بالإضافة إلى أنه مقياس للذكاء العام فهو يفيد كثيراً فى نواحى التشخيص وذلك عن طريق تحليل الصفحة النفسية التى يسفر عنها .

إختبار الذكاء العالى :

وهو إختبار جمعى لقياس الذكاء العام للراشدين وهو مؤلف وقنن فى الجمهورية العربية المتحدة قام بإعداده مؤلف هذا الكتاب (١) . ويتكون هذا الإختبار من ٤٢ سؤال تتدرج فى الصعوبة وتتضمن عينات مختلفة من الوظائف الذهنية أهمها :

١ – القدرة على تركيز الإنتباه الذى يتمثل فى تنفيذ عدد من التعليمات دفعة واحدة .

٢ – الإستعداد اللفظى : ويتمثل فى التعامل بالألفاظ فى أسئلة التعبير والمترادفات .

٣ – القدرة على ادراك العلاقات بين الأشكال ويتمثل فى المقارنة بين عدد من الأشكال للكشف عن العلاقة بينها .

---

(١) اختبار الذكاء العالى : اعداد الدكتور السيد محمد خيرى – دار النهضة العربية

٤ ــ الإستدلال العددى : ويتمثل فى حل سلاسل الأعداد وأسئلة التفكير الحسابى .

٥ ــ الإستدلال اللفظى : ويتمثل فى الأحكام المنطقية والمتشابهات اللفظية.

وقد حسب معامل ثبات الإختبار بإستخدام إعادة التطبيق والثبات النصفى فكان فى الأول ٨٤٥ و ، ٨٨١ وكما تراوح معامل صدق الإختبار بإستخدام طرق مختلفة بين ٥٠٨ و ٠ ، ٦٩٤ و ٠٠

ومن أمثلة الإختبار ما يأتى :

اكتب الكلمات الناقصة فى كل سطر مما يأتى :

دم إلى شرايين مثل كهرباء إلى .....

مربع إلى مكعب مثل دائرة إلى .....

أوجد العددين التاليين فى سلسلة الأعداد الآتية :

٥ - ١٠ - ٧ - ١٤ - ١١ - ٢٢ - ١٩ - ٣٨ - .....

١ - ٢ - ٥ - ١١ - ١٢ - ١٥ - ٢١ - ......

رتب الكلمات الآتية لتكون جملة مفهومة ثم إعمل ما تطلبه منك الجملة فقط :

ذلك إستفهام كلمة ثم مرتين ضع اكتب علامة سطر بعد

ضرب الجواب ثلاثة تحت و أكتب أربعة حاصل فى خطا وضع .

إختبار المصفوفات المتتابعة (والصورة المستخدمة فى مصلحة الكفاية الإنتاجية progressive Matrices) أعد هذا الإختبار أصلا « رافن » Raven فى إنجلترا ويتضمن فى أساسه إدراك العلاقات بين الأشكال ثم البحث عن المتعلق

الناقص Correlate ويعتبر هذا الإختبار في إنجلترا من أحسن الإختبارات التي تستخدم على نطاق واسع لقياس ما ينطبق على العامل العام « g » أو الذكاء العام وهو اختبار غير لفظي بطبيعته وبهذا فهو يستبعد تدخل العامل اللغوى .

ويتكون في صورته الأصلية من ٦٠ وحدة يتكون كل منها من نموذج أو سلسلة من النماذج وقد حذف أحد أجزائها ويطلب المختبر بالبحث عن الجزء الناقص من بين ٦ أو ٨ أجزاء .

ويتكون الإختبار من خمس مجموعات بكل منها ١٢ مصفوفة وتتطلب المصفوفات الأولى قدرة على التمييز الدقيق والمقارنة بينما تتضمن المجموعات المتأخرة علاقات منطقية أكثر صعوبة . وليس للاختبار وقت محدد .

وقد إقتبست مراقبة الإختبارات السيكولوجية بمصلحة الكفاية الإنتاجية جزءاً من هذا الإختبار وتستخدمه حالياً في أغراض إختيار التلاميذ الصناعيين في حرف مختلفة وإستخرجت لهذه الصورة المختصرة معايير على هيئة رتب مئينية precentiles بعد أن قامت بعدة تجارب على الإختبار المقتبس ساعدها على إعادة ترتيب الوحدات على عينة التقنين المستخدمة من المجتمع المحلي .

وفيما يلي بعض وحدات من أسئلة الإختبار في الصورة المحلية .

ثانيا : اختبارات الاستعدادات الخاصة المستخدمة في ج . ع . م .

١ ـ بطارية الإستعدادات الفارقة (D. A. T) وتطبيقاتها في ج . ع . م

Differential Aptitude Tests

وقد أعدت هذه البطارية أصلا بالولايات المتحدة لاستخدامها في التوجيه التعليمي والمهني للراشدين وتتكون البطارية من ثمانية إختبارات هي :

الاستدلال اللفظي ـ الاستخدام اللغوى : الهجاء والجمل ـ الاستدلال

المجرد — والعلاقات المكانية — الاستدلال الميكانيكى — الدقة والسرعة فى الأعمال الكتابية — القدرة العددية .

وقد قام بترجمة هذه البطارية إلى العربية الدكتور لويس كامل ومؤلف هذا الكتاب ويقومان الآن بالخطوة الثانية فى عمليات التقنين ولكن أجزاء كثيرة من البطارية تستخدم فى ج . ع . م لأغراض مختلفة منها إختبار الاستدلال الميكانيكى الذى قامت مراقبة الاختبارات السيكولوجية بمصلحة الكفاية الإنتاجية بإقتباس جزء منها وتعديله بما يتناسب مع أهداف الإختبار لنظام التلمذة الصناعية فى حرف مختلفة وإختبار الإستدلال اللفظى والسرعة والدقة فى الأعمال الكتابية اللذان إقتبسا وعدلا عند استخدامهما فى إختبارات ديوان الموظفين ، قبل تحويله إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، فى إختيار موظفى الوظائف المختلفة .

وفيما يلى نماذج من أسئلة كل إختبار على حدة :

(١) إختبار الإستدلال اللفظى :

التعليمات : يقتضى كل جملة من الجمل الآتية كلمتان : الأولى والأخيرة عليك أن تختار الكلمات المناسبة على المسافات المنقوطة بحيث تصبح الجملة ذات معنى مفهوم — ولملء المسافات التى فى أول الجملة اختر كلمة من الكلمات المرقومة ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ولملء المسافة التى فى نهاية الجملة اختر كلمة من الكلمات المعطاة الحروف ا ، ب ، حـ ، ء .

مثلا أن . . . . إلى الماء مثل الأكل إلى . . . .

١ — الاستمرار ٢ — الشرب ٣ — الهضم ٤ — القيت

(ا) القيادة (ب) عدد (حـ) الطعام (ء) صناعة

.... إلى واحد مثل الثانى إلى ....

١ - الوسط ٢ - الملكة ٣ - المطر ٤ - الأول

(ا) إثنين (ب) حريق (حـ) موضوع (ء) كل

(ب) اختبار القدرة على استخدام اللغة : الإملاء .

التعليمات : يتكون هذا الاختبار من عدد من الكلمات فى بعضها أخطاء إملائية . أما البعض الآخر فيصحح والمطلوب منك أن تحدد الكلمة إملائيا. املأ بالقلم الرصاص المسافة تحت كل كلمة صحيح وأمام رقم الكلمة فى ورقة الإجابة - أما إذا كانت الكلمة خطأ فاملأ المسافة تحت كلمة خطأ .

أمثلة : (ا) صراحة (ب) يشمائز
(حـ) مهرول (ء) آية

(حـ) اختبار القدرة على استخدام اللغة : الجمل

التعليمات : يتكون الاختبار من عدد من الجمل ، كل جملة منها مقسمة إلى خمسة أجزاء ا ، ب ، حـ ، ء ، هـ أنظر إلى كل جزء من هذه الأجزاء لترى أى الأجزاء يحتوى على أخطاء لغوية أو هجائية فإذا اكتشف بأحد الأجزاء خطأ املأ خانة هذا الحرف مقابل رقم الجملة فى ورقة الإجابة المنفصلة

مثال(١) : أرجو كما / أن تقابلان / صديقكم غداً / بعد المغرب / لأمر يهمكما
ا ب حـ ء هـ

مثال(٢) : هل رأيت / كل الافراد / تقوم بما يجب / عليها / من عمل
ا ب حـ ء هـ

(ء) اختبار الاستدلال المجرد :

التعليمات : سوف ترى فى هذا الاختبار صفوفاً من الرسوم أو الأشكال

شبيهة بما تراه على هذه الصفحة كل صف منها يكون سؤالا أو مشكلة .

المطلوب أن تسجل إجاباتك فى ورقة الإجاجة المنفصلة كما هو موضح فى الأمثلة التالية :

ويتكون كل صف من أربعة رسوم أو أشكال فى خانة المشكله على اليمين وخمسة فى خانة الجواب على الشمال .

تكون كل أربعة أشكال فى خانة المشكلة سلسلة لها نظام خاص و المطلوب منك أن تحدد أى الأشكال الخمسة فى الصف الذى يقابلها فى خانة الجواب يكمل السلسلة أى يصلح لأن يكون الشكل الخامس فى السلسلة .

مثلان :

الجواب — المشكلة

(١)

(٢)

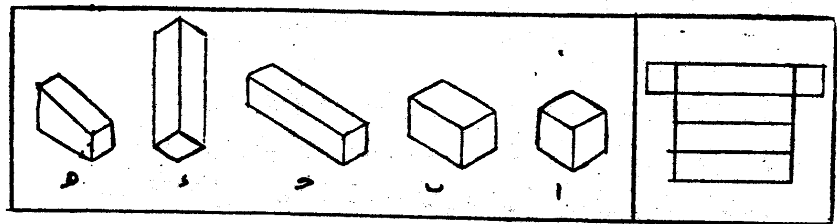
(هـ) اختبار العلاقات المكانية :

التعليمات : يشتمل هذا الاختبار على أربعين نموذجاً من الورق المقوى يمكن تطبيق كل منها بحيث تكون عليا ذات أشكال معينة ، تجد أمام كل نموذج خمسه أشكال .

المطلوب أن تختار من هذه الأشكال الشكل الذى يمكن الحصول عليه من

تطبيق النموذج المعطى — مع العلم بأن النموذج يوضع دائماً السطح الخارجي .

مثال : س



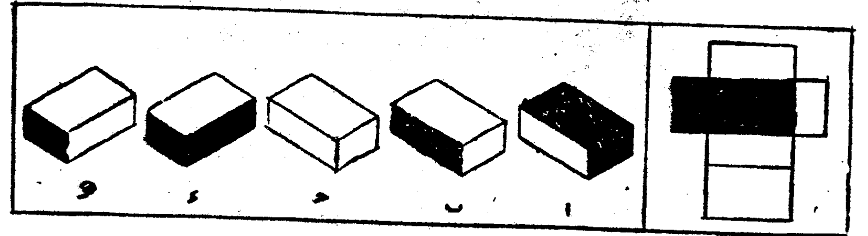
أى الأشكال الخمسة : (ا ، ب ، ج ، د ، ﻫ) يمكن عملها من النموذج المعطى فى المثال س ؟ من المؤكد أن الأشكال ، ب ، ﻫ لا يمكن عملها لأنها مختلفة عنه . أما (ج ، د) فهما صحيحان شكلا وحجما . لاحظ ما يلى :

(١) أن أمام كل نموذج وفى نفس الصف الأفقى خمسة أشكال .

(٢) يوجد فى كل صف شكل واحد صحيح . على الأقل .

(٣) عادة يوجد أكثر من شكل واحد صحيح . فى بعض الحالات قد تكون الأشكال الخمسة كلها صحيحة .

مثال : ص

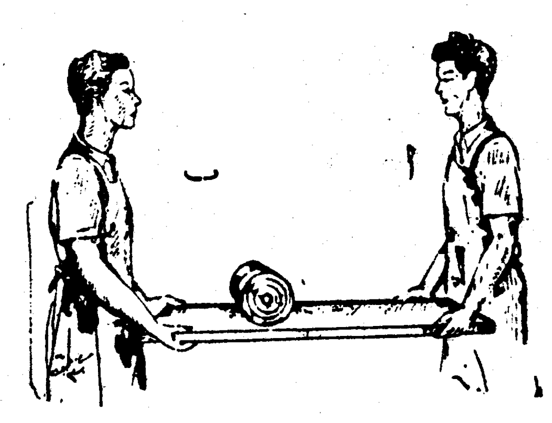


والآن أنظر إلى النموذج الموجود فى المثال ص ، والأشكال الخمسة المرسومة أمامه لاحظ أنه إذا طبق النموذج فإن الشكل يجب أن يكون له سطحان مظللان ، وأن أحد هذين السطحين كبير وهو إما أن يكون قمة الشكل أو قاعدته أما السطح الآخر فهو صغير يكون أحد طرفى الشكل.

اختبار الاستدلال الميكانيكى .

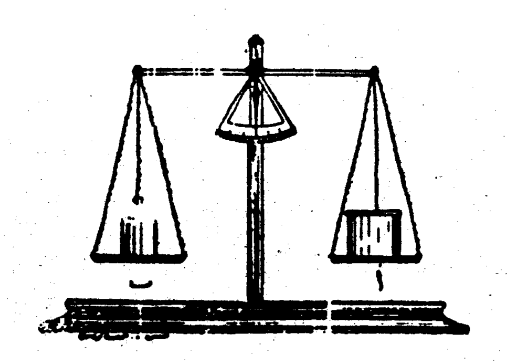
التعليمات : يتكون هذا الاختبار من عدد من الصور وأسئلة عليها المثلان (س ، ص) يوضحان لك ما يطلب منك عمله .

المثال (س) ترى فى هذا المثال صورة رجلين «ا» ، «ب» يحملان جزءاً من آلة . والسؤال هو أى الرجلين يتحمل ثقلا أكبر ؟ إذا كان الرجل «ا» يتحمل ثقلا أكبر . املأ الخانة «ا» أمام المثال (س) فى ورقة الإجابة . وإن كان الرجل «ب» املأ الخانة «ب» وإن كان الرجلان يتحملان ثقلين متساويين املأ الخانة «ج» .



مثال (س)
أى الرجلين يتحمل ثقلا أكبر ؟
(إذا كانا يتحملان ثقلين متساويين املأ الخانة « ج »)

المثال (ص) السؤال هو أى الوزنين أثقل ؟ إذا كانتا متساويين املأ الخانة «ج» .



مثال (ص)
أى الوزنين أثقل ؟
(إذا كانا متساويين املأ الخانة « جـ »)

س : اختبار السرعة والدقة فى الأعمال الكتابية :

التعليمات : هذا الاختبار يبين مبلغ سرعتك ودقتك فى مقارنة مجموعات الحروف والأرقام فى الصفحات القادمة تجد عدداً من هذه المجموعات ويحتوى كل سؤال على خمس مجموعات وستجد نفس هذه المجموعات بجوار رقم السؤال فى ورقة الإجابة المنفصلة ولكنها مرتبة ترتيباً خطأ وستجد خطأ تحت إحدى المجموعات فى كل سؤال وعليك أن تبحث عن نفس هذه المجموعة أمام السؤال فى ورقة إجابتك وتملأ المسافة التى تحتها .

مثلان :

اب احـ اى اهـ او

اهـ احـ اب ار او
... ...
... ...

أو إس كم ٤ه لل

كم ٤ه لل مس هو

... ...
... ...

ح : إختبار القدرة العددية

التعليمات : يشتمل هذا الإختبار على أربعين مسألة وبعد كل مسألة خمس إجابات .إختر الإجابة الصحيحة وإملأ المسافة تحت الحرف الدال عليها فى ورقة الإجابة المنفصلة .

مثلان :

إجمع ١٣	١٤ ا		إطرح ٣٠	١٥ ا	
١٢	٢٥ ب		٢٠	٣٦ ب	
	١٦ حـ			١٦ حـ	
	٥٩ ى			٨ ى	
	هـ جواب آخر			هـ جواب آخر	

(٢) بطارية إستعدادات حرف المعادن (إعداد مراقبة الإختبارات السيكولوجية بوزارة الصناعة) .

ب ٠١٠١٠ (م)

تتناول هـذه البطارية بشىء من التفصيل كنموذج لجهد محلى فى الميدان السيكولوجى الصناعى وقد جاءت الخطوات التفصيلية لإعداد هذه البطارية فى كتاب أخرجته مراقبة الإختبارات السيكولوجية وقد بنى إعداد هـذه البطارية على تحليل على لعدد من حرف المعادن ، ولقد أسفرت نتائج تحليل

العمل بالنسبة لهذه الحرف وحرف السيارات الموجودة فى مراكز التدريب عن إستخلاص أهم الإستعدادات المتطلبة على النحو الآتى :

١ — العلاقات المكانية : وتتضمن إدراك العلاقة بين الفراغات التى تشغلها الأشياء المادية المختلفة وقد تكون هـــذه العلاقات أو الأشكال ثلاثية البعد .

٢ — الفهم الميكانيكى : وتتضمن معرفة معانى الحركات الميكانيكية وتتبعها حتى مصدرها الأول وإدراك العلاقة بين الأجزاء الميكانيكية التى تتم بها إحدى العمليات .

٣ — التصور البصرى : وهى تتضمن القدرة على إستحضار صور ذهنية بصرية للأشياء الغائبة .

٤ — تذكر الأشكال : وتتضمن إسترجاع الأشكال الهندسية والعدد والآلات وإمكان التعرف عليها .

٥ — سرعة الإدراك : وهى تتضمن سرعة ومرونة الإنتقال من موضوع لآخر حسب خصائصه الشكلية .

٦ — المعلومات أو الخبرة الميكانيكية : وهى تتضمن ضرورة توفر بعض المعلومات والخبرات الأولية اللازمة لأداء الأعمال المختلفة التى تتكون منها واجبات الحرفة .

٧ — تقدير الأطوال والمساحات والحجوم : وهى تتضمن القدرة على إصدار الأحكام الدقيقة على الأطوال أو المساحات أو الحجوم والتميز بين الأبعاد المختلفة للأجسام .

٨ — ثبات اليد : ويتضمن السيطرة بدقة وسرعة على حركات اليدين والأصابع على أساس ما تراه العينان .

٩ — مهارة الأصابع : وتتضمن القدرة على تحريك الأصابع وتناول الأشياء الدقيقة (وما فى مستوها) بدقة وسرعة وتدخل فيها القدرة على استخدام أطراف الأصابع فى العمليات الدقيقة التى تتضمنها هذه الحرف .

وتتكون هذه البطارية(١) من الإختبارات الآتية:

١ — الإستدلال اللفظى :

التعليمات : فى كل سؤال مما يأتى جملة تنقصها كلمة - إختر الكلمة التى تكملها على أصح وجه من بين الكلمات الخمس التى تحتها واملأ الخانة التى تدل على الكلمة الصحيحة فى ورقة الإجابة . . ؟

مثال : عكس أمل هو . . . . .

(ا) حزن (ب) يأس (حـ) بؤس (ى) حب (هـ) كره

مثال : يشعر الوالد عادة نحو أولاده . . . .

(ا) بالإحترام (ب) بالسرور (حـ) بالشفقة (ى) بالحب (هـ) بالرضى

٢ — إختبار الذكاء الإعدادى (٢):

٣ — إختبار الإستدلال الميكانيكى : وهو مقتبس من بطارية إختبارات الإستعدادات الفارقية وقد سبق توضيحه .

---

(١) الاختبار السيكولوجى لتلاميذ التدريب المهنى — مصلحة الكفايه الإنتاجيه والتدريب بوزارة الصناعة .

(١) إعداد المؤلف

٤ – إختبار المعلومات الميكانيكية :

التعليمات : إكتب رقم كل شيء أمام إسمه في جدول الإجابة .

أمثلة

- زرادية
- ياى
- كماشة
- بنطة
- مبرد

١

٢

٣

– لا تكتب أي شيء ولا تضع أية علامة في هذه الكراسة .

– لا تقلب هذه الصفحة حتى يؤذن لك بالبدء في الاختبار .

٥ - إختبار المعلومات الحسابية :

التعليمات : فيما يلى مجموعة من العمليات الحسابية وتحت كل منها أربع إجابات - اختر الإجابات الصحيحة من بينها وإملأ الخانة الدالة عليها فى ورقة الإجابة .

مثال ١ : ٤٠٠ + ١٩ + ٢٣٠

(ا) ٥١٤ (ب) ٦٤٩ (حـ) ٨٢٢ (ء) جواب آخر

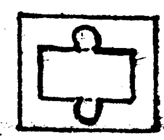
مثال :- ٦ ٣/٨ + ٤ ١/٢

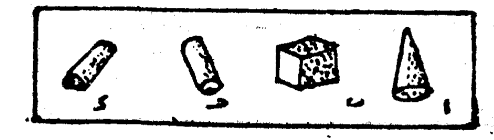
(ا) ١١ ٢/٣ (ب) ١٠ ٥/٩ (حـ) ١٢ ٣/٤ (ء) جواب آخر

٦ - التصور المكانى :

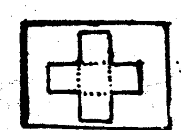
التعليمات : فى المربع الذى على اليمين تلاحظ قطعة مسطحة من الورق المقوى إذا ثنيت من مكان الخطوط المتقطعة فإنها تتحول إلى شكل واحد مجسم من الأشكال الموجودة فى المستطيل الذى على اليسار . لاحظ أن كل قطعة الورق لا يمكن أن تتحول إلا إلى شكل واحد .

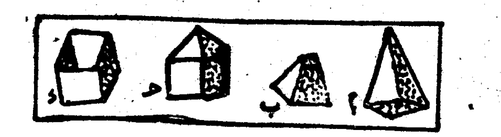
مثال (١)





مثال (٢)

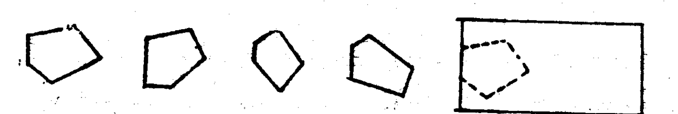




٧ – إختبار تكميل الأشكال (١)

التعليمات : يتكون الإختبار من ٦ مجموعات أو إختبارات فرعية ، كل واحدة منها تتكون من خمسة أشكال هندسية كل شكل يحتوى على جزء ناقص موضوع بخطوط متقطعة وأسفلها رسوم ١٥ شكلا اختر الجزء المناسب الذى يكمل تماماً الجزء الناقص .

مثال :



٨ – إختبار تذكر الأشكال (٢)

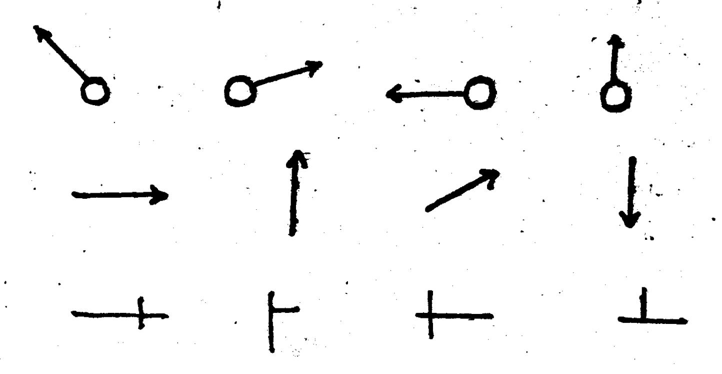
التعليمات : فى هذه الصفحة ٢٠ شكلا ستترك لك مدة دقيقتين ونصف لحفظها جيداً ويطالب منك بعد ذلك معرفة هذه الأشكال ضمن أشكال أخرى مشابهة .

أمثلة



(١) مقتبس من بطارية المعهد القومى البريطانى لعلم النفس الصناعى .
(٢) إعداد المؤلف

ثم تعرض عليه هذه الأشكال بين أشكال مشابهة مثل



ثانياً : الإختبارات العملية

٩ – اختبار التجميع الميكانيكي (١)

والإختبار عبارة عن ماكينة صغيرة تتكون من مجموعة من التروس ويد لتحريكها وتنتهى هذه التروس بدقاق (يدق على قاعدة متصلة برافعة من النوع الأول) وتصل مجموع وحداته إلى ١٣ قطعة كل جزء منها يتميز عن الآخر تماما وللجهاز قاعدة مثبتة على صندوق خشب له غطاء محكم .

ويطلب من المختبر مشاهدة الجهاز وهو يتحرك لمدة دقيقتين ثم يقدم له نفس الجهاز وهو مفكك ويطلب منه تجميعه بعد ٣ دقائق .

١٠ – إختبار مهارة الأصابع (٢) .

والجهاز عبارة عن لوحة خشبية ١٧ × ١٧ سم وبها ١٠٠ ثقب إسطوانى

---

(١) هذا الإختبار مقتبس من أصل ألمانى .

(٢) وهو مقتبس من جهاز أوكونر Q Conner لمهارة الأصابع .

(١٠ صفوف أفقية وعشرة رأسية) ويركب بها ١٠٠ قطعة خشبية على هيئة إسطوانية طول كل منها ٤ سم وقطرها ٦ سم وهو نفس قطر الثقوب المائة .

١١ — إختبار ثبات اليد

يتكون الجهاز من لوحة معدنية بها عشرة ثقوب متدرجة من حيث الإتساع (من بوصة إلى ٧ بوصة) وقلم من الصلب ، ويطلب من المفحوص أن يدخل القلم الصلب فى كل ثقب على التوالى بحيث لا يلمس حواف الثقب وكل لمسة من القلم لتلك الحواف يتم بها إتصال دائرة كهربائية متصلة بعداد كهربائى يسجل تلك اللمسات كأخطاء .

(٣) بطارية القدرات العقلية الأولى :

وتتكون هذه البطارية من إختبارات على النحو الآتى : —

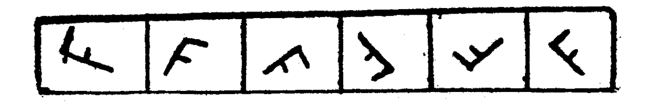
أ — إختبار معانى الكلمات وتعليماته كما يلى :

المطلوب فى هذا الاختبار أن نجد أقرب الكلمات معنى للكلمة الأولى من بين الكلمات الأربعة الموضوعة تحت ا ، ب ، حـ ، ء .

	ا	ب	حـ	ء
مثال شقيق :	عم	جد	أخ	خال
رسول :	مصلح	نبى	زعيم	إله

ب — اختبار الإدراك المكانى :

أنظر إلى صف الأشكال التالى :



نجد أن الشكل الأيمن هو شكل [F] وإذا نظرت إلى مجموعة الأشكال الأخرى التي تتكون من ست أشكال فإنك تجدها قريبة الشبه بالشكل الرئيسي الأول ، والواقع أن هذه الأشكال عبارة عن الشكل الأول ولكنها مائلة في إتجاه معين ، وكي تتأكد من ذلك نستطيع تحريك هذه الكراسة في أي اتجاه حتى تتأكد من مطابقة أي من هذه الأشكال مع الشكل الأول .

حـ ـ إختبار التفكير :

التعليمات يهدف هذا الاختبار لقياس قدرتك على التفكير وهو يتكون من سلاسل من الحروف مثل سلاسل الأعداد والمطلوب منك أن تدرس كل سلسلة على حدة لتكشف الطريقة التي وضعت بها وتكتب الحرف التالي لآخر حرف في السلسلة :

مثال : ا ب ا ب ا ب ....

ا ت ا ت ا ع ا ع ا ....

د ـ العدد :

التعليمات : أمامك مجموعتان من الأرقام التي جمعت ، راجع الأرقام بنفسك مرة أخرى لترى لذا كان حاصل الجمع الموجود هنا صحيحاً أم خاطئاً .

١٦	٤٢
٣٨	٦١
٤٧	٨٣
٩٩	١٧٦

بعض الاختبارات العملية فى المجال الصناعى :

اختبار (أوكونر) لمهارة الأصابع O'Conner Finger Dexterity Test[1]

يعتبر هذا الإختبار من أكثر الإختبارات شيوعاً فى عمليات الأعمال الميكانيكة التى تتطلب استخدام الأصابع فى العمليات التى تتطلب دقة خاصة . وهو يستخدم حاليا فى . ج . ع . م لإختبار التلاميذ المتقدمين لمراكز التدريب المهنى فى حرف الكهرباء والنسيج وهو مصنوع محلياً والصورة المستخدمة تعتبر تعديلا للصورة الأصلية ، ويتكون الإختبار فى صورته الأصلية من لوحة معدنية بها ١٠٠ ثقب متساوية الإتساع ومعه ٣١٠ قطعة من الدبابيس الإسطوانية يمكن لكل منها أن يثبت فى أحد الثقوب بسهولة ويطالب المختبر أن يملأ جميع ثقوب اللوحة المعدنية بهذه القطع الاسطوانية على أن يوضع فى كل ثقب ثلاث قطع اسطوانية وعلى أن يقوم بالعمل بأقصى سرعة ممكنة.

والصورة المستخدمة حالياً فى مراقبة الإختبارات بمصلحة الكفاية الإنتاجية قد أعدت لأن توضع قطعة اسطوانيه واحدة فى كل ثقب ويطالب المختبر بأن يتناول بين أصابع يديه ثلاث قطع فى كل مرة توضع فى ثلاث ثقوب مختلفة وإذا حدث ووقعت إحدى القطع الثلاث أثناء نقلها للوحة تعاد القطع الثلاث ثانياً ويعاد نقلها من جديد .

وقد دلت التجارب التى أجريت على هذا الاختبار أن الزمن اللازم لملء هذه اللوحه يتراوح بين ٥ دقائق و ١٥ دقيقة أى أن إستعداد الشخص الممتاز فى مهارة الأصابع يبلغ ما يعادل ثلاثة أمثال استعداد الشخص المتأخر من

---

(1) La Fayette Instrument Co, 52, 13, By Pass, La Fayette, Indiana

حيث السرعة والدقة مما يبرر ضرورة قياس هذا الاستعداد إذا كان العمل في الحرفة يتوقف على هذا النوع من الاستعداد .

لوحة هايز (١) Hayes Pegbord

يقيس هذا الاختبار أيضاً مهارة الأصابع ولكنه يتضمن كذلك بالإضافة إلى ما يقيسه اختبار أوكونر تآزر اليد والذراع وهو يتكون من صفين من الثقوب بكل منها ٢٦ ثقبا . ويسبق الأداء فترة تدريب قصيرة يطالب المختبر بعدها بأداء تسع محاولات يستغرق كل منها ٢٠ ثانية تؤدى ثلاث منها باليد اليمنى وثلاث باليد اليسرى وثلاث باليدين معاً وتكون الدرجة مجموع عدد الأعمدة الأسطوانية التي تم تثبيتها في المحاولات التسع .

لوحة برديو Purdue Pegboar

تجمع هذه اللوحة ميزات اللوحتين السابقتين فهو يقيس جانبين مختلفين أساسيين للمهارة اليدوية ، الجانب الأول يتضمن تجميع مجموعات من الأعمدة مما يقيس مهارة الأصابع الدقيقة . Fine finger Dexterity وهذا ما ينطبق على ما تقيسه لوحة أوكونر .

كما أن وضع الأعمدة في مجموعة الثقوب يصلح لقياس المهارة اليدوية وهذا هو ما تقيسه لوحة هايز . ونستطيع بهذه اللوحة إذن أن نقيس جانبين مختلفين من جوانب المهارة اليدوية ومهارة الأصابع ولا نحتاج لأكثر من دقيقتين ونصف لأداء المطلوب في هذا الاختبار كما أن الأداء في هذه اللوحة يمكن أن يحسب باستخدام اليد اليمنى ثم اليد اليسرى ثم باستخدام اليدين معاً .

(1) Elinor, G . Hayes : Selecting women For shop work, personnel Journal, 1932.

كما أن من مميزات هذا الإختبار أنه يمكن أن يجرى على أكثر من مختبر واحد فى وقت واحد إذا توفرت اللوحات الكافية مع شىء من الانتباه واليقظة فى إجراء الإختبار (١).

لوحة مينسوتا Minnesota Rate of Manifulation .

يتكون هذا الاختبار من ٥٨ كتلة مستديرة قطر كل منها ١ر٥ بوصة ولوحة أبعادها ٢٠ × ٣٥ بوصة وبها ثقوب أوسع قليلا من مساحة الكتل. كما أن الكتل يزيد سمكها قليلا عن سمك اللوحة. ويمكن عن طريق هذه اللوحة اجراء عمليتين مختلفتين ليقيس كل منها وظيفة خاصة وهما وضع الكتل ثم إدارتها.

إختبار مينسوتا للتجمع الميكانيكى :

يعتبر هذا الاختبار من أكثر الاختبارات شيوعاً فى الاختبار للحرف الميكانيكية وللإختبار عدة صور فى إحدى هذه الصور يعطى المختبر صندوقا مستطيلا يضم عدداً من الأدوات المتداولة والتى يتكون كل منها من أجزاء ميكانيكية يمكن فصلها بعضها عن بعض ويمكن إعادة تجميعها.

ويطالب المختبر بإعادة تجميع الأجزاء المنفصلة لتكوين الأداة الكاملة ويوجه بعض إخصائى القياس السيكولوجى نقداً أساسيا لهذا الاختبار ملخصه

---

(1) Science Research Associates Chicgo Illinois

كما يمكن الرجوع له تفاصيل أكثر لهذا الإختبار من طريق .

J.Tiffin E. J. Ascher ,"The purdue pegboard : Norms and studies of Reliability and Validity Journal of Applied psychoy 1948 32 234 - 247.

C. H. Stoetting company, 421 No'th Avenue يطلب الاختبار من tec chicago 20, Hilvais.

أن هذه الأدوات ليست كلها مألوفة بدرجة واحدة لدى جميع المختبرين ويكون عامل الألفة عاملا أساسيا يتدخل فى نتائج استخدام هذا الإختبار ولكن النتائج العملية لإستخدام الاختبار أكدت صلاحيته فى أغراض الاختيار للحرف الميكانيكية .

والدرجة فى هذا الاختبار يمكن أن تؤخذ بطريقتين مختلفين إما أن يحدد الوقت لتجميع قطع الأدوات المختلفة وفى هذه الحالة تكون الدرجة عدد الأدوات التى تم تجميعها صحيحة فى الوقت المحدد أو أن يترك الوقت حراً ، وفى هذه الحالة يعتبر الوقت اللازم لإعادة تكوين الأدوات صحيحة بوضع كل جزء فى مكانه المناسب معبراً عن درجة الإختبار .

إختبارات الاستعدادات الكتابية فى ج. ع. م.

أجريت بحوث تجريبية كثيرة تتعلق بتحليل الأعمال الكتابية وإستخدم فيها أسلوب التحليل العاملى وانتهت هذه البحوث إلى أن الأعمال الكتابية تتطلب إستعدادات أساسية أهمها :

١ ـ الذكاء العام المتمثل فى إدراك العلاقات اللفظية والعددية .
٢ ـ ذاكرة لفظية وذاكرة عددية .
٣ ـ الهجاء
٤ ـ العمليات الحسابية .
٥ ـ نقل البيانات .
٦ ـ مراجعة البيانات .
٧ ـ المحصول اللغوى .
٨ ـ الاستدلال الحسابى .

ولعل من أهم بطاريات الاستعدادات الكتابية الشائعة الاستخدام

بطارية برديو Purdue Clerical Adaptapility Test. (١)

وتتكون هذه البطارية من الإختبارات الآتية :

١ ـ الهجاء Spelling

٢ ـ العمليات الحسابية Computation

٣ ـ المراجعة Checking

٤ ـ معانى الكلمات Word meaning

٥ ـ النقل Copying

٦ ـ الاستدلال الحسابى Arithmetic Reasoning

ومن الإختبارات المستخدمة لهذا الغرض كذلك إختبار مينسوتا للأعمال الكتابية الذى يقيس الدقة والسرعة فى مراجعة أزواج الأسماء والأعداد .

وفى ج. ع. م. عندما أنشىء المكتب الفنى بديوان الموظفين أعد المكتب عدة اختبارات استخدمت فى إختيار أنسب المتقدمين للوظائف الكتابية فى المصالح المختلفة وفيما يلى نموذج من هذه الإختبارات :

أولا : امتحان المسابقة رقم ٥٠/١٩٦١ ديسمبر .

للتعيين فى وظائف كتبه بالدرجة الثامنة الكتابية بمركز تسجيل الآثار المصرية . يتكون الإختبار من ٦ أجزاء : الجزء الأول منها إختبار إملاء تسير تعليماته على النحو الآتى:

« فى العبارة الآتية أخطاء إملائية ــ والمطلوب منك أن تعيد كتابه العبارة الصحيحة فى الفراغ الذى بعدها »

ويتضمن الجزء الثانى اختباراً للنقل والتصنيف والترتيب الابجدى وتتكون تعليماته مما يأتى :

(1) The University Book Store West La fayette Lmdiaua.
ناشر هذا الاختبار

« أعد كتابة كشوف الأسماء الآتية (الأسماء والبيانات التى أمامها) فى قوائم منفصلة تبعاً لمؤهل كل منها ثم رتب أسماء أشخاص كل مؤهل على أن تكون الاسماء فى كل دور تخرج مرتبة هجائياً .

	الإسم	المؤهل	دور التخرج	العنوان
(١)	أمين أحمد معوض	بكالوريوس زراعة	يناير سنة ١٩٥٨	١٤ شارع شريف باشا الكبير ـ عابدين
(٢)	محمود نيازى إبراهيم	بكالوريوس صيدلة	مارس سنة ١٩٦٠	٦ ش الميناء الرئيسى بور فؤاد

وهكذا ... أما الجزء الثالث فهو يتكون من عمليات حسابية للأعداد الصحيحة والكسور الإعتيادية والعشرية وفى الجزء الرابع سلاسل من الأعداد ويطالب المختبر بكتابة الرقمين التاليين فى كل سلسلة .

مثال ٥ - ٨ - ١٩ - ٢٢ - ٣٣ ......

تعليمات الجزء الخامس مايلى « فى مجاميع الأرقام الآتية ضع خطا تحت كل عدد يقبل القسمة على ٧ وأشطب كل رقم مئاته ٥ وضع دائرة حول كل رقم آحاده يقبل القسمة على ٣ وأترك دون أى علامة مالا ينطبق عليه أى من هذه الأوصاف .

ويتكون الجزء السادس من أسئلة تقيس المعلومات العامة على النحو الآتى :

أكمل العبارات الآتية :

١ - رقم تليفون الشكاوى .....

٢ - مركز تسجيل الآثار تابع لوزارة ....

٣ - الإستمارة ١٦٧ ع.ح. تستخدم فى ....

ونلاحظ أن هذا الاختبار قد تضمن ماياتى :

١ - الهجاء . ٢ - نقل البيانات .

٣ - ترتيب البيانات (هجائياً) . ٤ - العمليات الحسابية .

٥ - الاستدلال الحسابى .

٦ - تنفيذ التعليمات مع تركيز الإنتباه .

٧ - المعلومات المهنية (المعلومات العامة فى المجالات المتصلة بالمهنة) .

ثانياً : اختبارات المهن الكتابية(١).

تتكون البطارية من ثلاثة إختبارات هى :

١ - إختبار القدرة العددية .

٢ - إختبار السرعة والدقة .

٣ - إختبار الاستدلال اللغوى (اللفظى) .

ويتكون إختبار القدرة العددية ٢٥ مسألة حسابية وقد وضعت خمس إجابات أمام كل مسألة وعلى المفحوص أن يختار إجابة صحيحة واحدة من الخمس إجابات .

وأما إختبار السرعة والدقة : فيتكون من قائمة تضم أسماء مرتبة حسب الحروف الأبجدية وأمام كل إسم رصيد حساب بالجنيه والمليم وقد وضعت أسئلة الاختبار فى الصفحة المقابلة على هيئة ٦٥ إسما على المفحوص أن يضع أمام كل إسم الرمز الدال عليه حسب الدليل الموجود بأعلى الصفحة .

ويتكون إختبار الاستدلال اللغوى من ٤٠ سؤالا يتكون كل منها من جملة تنقصها الكلمتان الأولى والأخيرة وعلى المفحوص أن يختار من

---

(١) إعداد الدكتور محمد عماد الدين إسماعيل والعقيد سيد عبد الحميد مرسى .

الـكلمات المعطاة له ما يناسب الفراغات الموجودة بالجملة حتى يمكن أن تستكمل بشكل يجعلها صحيحة وذات معنى .

القدرة العددية

حاصل جمع ١٣ هو ا ١٤
١٢ ب ٢٥
حـ ١٦
ء ٥٩
هـ ـ لا شيء مما ذكر

السرعة والدقة

			الرمز
س . آدم	٢٣٧٥٫٧١٠	س. آدم	ت
ب . إحسان	١٩٤٢٫٨٩٠	ا ـ بكر	...
ف ـ أبادير	٢٦٧٫٤٥٠	ب ـ إحسان	...
ا . بكر	٥٠٠٤٫١٨٠	ث ـ أبادير	...

وتنص تعليمات الاختبار على إعطاء الرمز (ر) إذا كان المبلغ ٩٩٩٫٩٩٠ فأقل والرمز (س) إذا كان المبلغ يقع ما بين ١٠٠٠ ، ١٩٩٩٫٠٩٠ والرمز (ت) إذا كان المبلغ ٢٠٠٠ فأكثر .

الاستدلال اللغوى : . . . . إلى الماء من إلى . . . .

(١) يستمر (٢) يشرب (٣) قدم (٤) فتاة

(ا) متعدد (ب) عدد (حـ) الطعام (ء) صناعة

وتنص تعليمات الاختبار على أن الكلمة الأولى من الجملة تختار من بين ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ والكلمة الثانية تختار من بين ا ، ب ، حـ ، ء .

ثالثاً : اختبارات السمات الانفعالية فى الشخصية

يقصد بالسمات الانفعالية تلك السمات الثابتة لحد ما والتى تتعلق بالصبغة الوجدانية للشخصية . والسمات الانفعالية تعطى صورة لجانب يختلف عن الجانب الذى توضحه اختبارات الاستعدادات . وفى كثير من الأحيان يهتم الاخصائى بمعرفة السمات الانفعالية للشخص أكثر مما يهتم بقدراته الذهنية ففى الأعمال القيادية مثلا يهتم الاخصائى بتقدير الاتزان الانفعالى والميول الاجتماعية والقدرة على التعامل مع الغير والحزم والمثابرة وغير ذلك مما يتصل بالجانب الانفعالى أكثر مما يتصل بالجانب الذهنى .

وتعتبر الميول المهنية همزة الوصل بين الاستعدادات الذهنية والسمات الانفعالية ومن أشهر الاختبارات المستخدمة لقياس الميول اختبار سترونج E. K. strong (١) للميول المهنية واستمارة كودر للتفضيل Kuder preference Record (٢) وهذان الاختباران يقيسان مدى تفضيل الشخص لمهنة أو مجال معين من مجالات الحياة وقد ترجما إلى العربية وأعيد تقنينهما على المجتمع المصرى فقد أعاد تقنين الاختبار الأول د. عطية هنا وأعاد تقنين الاختبار الثانى الدكتور أحمد زكى صالح .

ويتكون الاختبار الأول من ٤٠٠ بند تنحصر الإجابة على كل منها

---

(1) E. K. strong, vocational intrest Blank for men. Fevised. and Vocational' Interest Blank for women. Stanford' University press . standford calif . 1938.1946.

(2) G. Fredric kuder. Kuder prefereace Record . acience Research associates, lua. Chicage.1956

فى بيان ما إذا كان الشخص يميل إليه أو يكرهه أو لا يشعر نحوه شعوراً محدداً Likes , - , Dislikes , - , Indifferent وتمثل هذه البنود مختلف نواحى نشاط الحياة والمهن والمواد الدراسية ونماذج معينة من الأشخاص. كما تتطلب بعض البنود ترتيب عدد من أوجه النشاط تبعا لميل الشخص لها.

وفيما يلى التعليمات التى توجه فى الصورة المعربة.

التعليمات: «من الممكن بدرجة لا بأس بها أن تحدد عن طريق هذا الاستفتاء ميل الإنسان إلى الاشتغال بمهنة من المهن.

ويلاحظ أن هذا الاستفتاء لا يقيس درجة ذكاء الشخص ولا يقيس درجة تحصيله فى ناحية من النواحى وإنما يقيس درجة اتفاق ميول الشخص مع ميول الأشخاص الناجحين فى مهنة من المهن.

إجابتك عن هذا الاستفتاء سرية ولا يطلع عليها إلا المشتغلون به.

والمطلوب منك أن تملأ البيانات الآتية ثم تجيب عن الاستفتاء بالطريقة الموضحة فى أول كل مجموعة من الأسئلة».

ويبدأ الاختبار بعدد من البيانات ثم يتضمن بعد هذه البيانات ثمانية أقسام هى: المهن، المواد الدراسية وأنواع التسلية وأنواع النشاط ثم رأى المختبر فى شخص يقوم بسلوك معين ثم، المفاضلة بين أوجه النشاط، المقارنة بين الميل إلى عملين، وأخيراً تقدير القدرات والصفات الشخصية.

ويتضمن كل قسم من هذه الأقسام عدداً من البنود ويطالب المختبر بتوضيح ميله لأى جانب من هذه الجوانب باختيار اجابة من ثلاث مثل أحبه - لا أهتم به - لا أحبه.

وقد بينت بحوث كثيرة أن هذا الاختبار على جانب كبير من الثبات والصدق فقد بينت هذه البحوث أن معامل الارتباط بين درجات هذا الاختبار والنجاح المهنى ذو دلالة احصائية كما أن معامل ثباته يصل أو يزيد عن ٨٠ ر.

ودرجة اختبار سترونج يمكن أن تتحول إلى فئات ثلاث : ا وهى تمثل النمط المثالى للميل و ب وهى تمثل تشابها لحد ما لهذا النمط و حـ وهى تمثل أن الفرد يقتصر الى الميل اللازم للنجاح فى المهنة. وقد اتضح أن هذا الاختبار لا يفيد كثيرا فى التنبؤ بالنجاح فى المهن اليدوية أو الأعمال الكتابية أو الروتينية .

وأما الإختبار الثانى فهو مقسم إلى ١٢ قسما يتكون كل منهما من ٤٢ بندا تتعلق بعشرة مجالات مختلفة من مجالات الحياة على النحو الآتى : الخلوى والميكانيكى والحسابى والعلمى والاقناعى والفنى والأدبى والموسيقى ومجال الخدمة الاجتماعية والكتابى وفيما يلى التعليمات فى الصورة المعربة .

« يهدف هذا السلم التفضيلى إلى تسجيل ما تفضله فى الحياة ولذلك لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة فالاجابة الصحيحة هى الصادقة بالنسبة لك .

ويوجد فى هذا الاختبار بعض أساليب النشاط مقسمة إلى مجموعات وكل مجموعة تتضمن ثلاثة أمور ، إقرأ كل مجموعة بدقة ثم ابحث عن الدائرة المناسبة لهذا الأمر فى ورقة الإجابة وضع فيها علامة (×) وبعد ذلك ابحث عن أى الأمور الثلاثة يكون تفضيلك له أقل من غيره وضع فيها علامة (×) كذلك.

والمطلوب منك اذن أن تقرأ كل مجموعة على حدة ثم تختار منها أكثر شىء تفضله وأقل شىء تفضله أو تحبه وتضع العلامة المناسبة فى الدائرة المخصصة لذلك أمام كل نشاط .

وستجد فى ورقة الاجابة دوائر مقابلة لكل مجموعة

اختبار الشخصية المتعددة الأوجه

M.M P.'.

قام بإعداد هذا الإختبار « هاثاواى ـ ماكنلى » ، وقام بنقله إلى العربية كل من الدكتور عطيه محمود هنا والدكتور محمد عماد الدين إسماعيل والدكتور لويس كامل مليكه .

ويهدف هذا الإختبار إلى إمداد السيكولوجى الإكلينيكى بصورة متكاملة عن الجوانب المتعددة فى شخصية العميل . . ويتكون من ٥٥٠ عبارة تتناول جوانب مختلفة فى الشخصية مثل الصحة العامة والنواحى الصحية الخاصة بما فيها أجهزة الجسم المختلفة والعادات والعائلة والزواج والمهنة والتعلم ، والاتجاهات الجنسية والاجتماعية والدينية والسياسية والنزعات السادية والماسوكية والهواجس والهلاوس والمخاوف المرضية ، وكذلك الحالات الانفعالية المختلفة بما فيها حالات الإنقباض والحالات الوسواسية والقهرية ، وكذلك الروح المعنوية ومايتصل بالذكورة والأنوثة وإتجاه المفحوص نحو الإختبار .

وقد صنفت هذه العبارات فى أربعة مقاييس صدق يرمز لها بالرموز ؟ . ل ف ، ك وعشرة مقاييس اكلينيكية هى مع رموزها : توهم المرض « هـ س » ، الإنقباض « د » ، الهستيريا « هـ ى » ـ الانحراف السيكوباثى « ب د » الذكورة والأنوثة « م ف » البارانويا « ب ا » السيكاثينيا « ب ت » الفصام « س ك » ، الهوس الخفيف « م ا » ، الإنطواء الاجتماعى « س ى » .

وهناك صورتان للاختبار إحداهما تعطى فردياً ، وهى على صورة بطاقات والأخرى إما تعطى فردياً أو جماعياً ، وهى على صورة كتيب ، وهذه الصورة

الأخيرة هى التى اختار المترجمان أن يبدءا بها نظراً لسهولة إستخدامها فى جمع البيانات اللازمة فى المراحل الأولى من اعداد الاختبار، ونظراً لأن البحوث أسفرت عن تكافؤ الصورتين من حيث قيمتهما فى اختبار المثقفين ومن يستطيعون القراءة والكتابة.

ويشتمل الكتيب فى صورته الحاضرة على ٥٦٦ عبارة تضم الخمسمائة وخمسين عبارة الواردة فى بطاقات الصورة الفردية : وست عشر عبارة مكررة فى الكتيب وفى ورقة الاجابة وليس هناك وقت محدد للاجابة ، إلا أنه من المعتقد أن الإجابة السريعة تكون أفضل.

وتستخرج الدرجات الخام بوضع مفتاح التصحيح فوق ورقة الاجابة وعد الثقوب التى تظهر منها الخانات المسودة بالقلم الرصاص ؛ وتسجل هذه الدرجات الخام كل أمام الرمز الخاص بها فى ورقة الإجابة.

الاختبارات الاسقاطية

تعتبر الإختبارات الإسقاطية خير وسيلة لدراسة شخصية العميل بطريقة غير مباشرة ،إذ أن المختبر يسقط حاجاته ورغباته دون أن يفطن الى مايقوم به.. وهكذا نحصل على معلومات بواسطتها لا يمكن أن نحصل عليها بوسائل أخرى.

وتختلف الاختبارات الاسقاطية عن اختبارات الذكاء بعدم تحديد إجابتها ،إذ أن إختبارات الذكاء إجاباتها محددة بصواب أو خطأ .

ومما لاشك فيه أن الاختبارات الإسقاطية تزود الأخصائى النفسى بمادة قيمة تساعده على أن ينظر للشخصية باعتبارها عملية دينامية بالاضافة إلى القدرة على التشخيص والتنبؤ والعلاج .

ومن مميزات الإختبارات الإسقاطية ، وخاصة تلك التى تستخدم صوراً لأننا نستطيع تطبيقها على من لا يستطيعون القراءة والكتابة أو من يعانون من صعوبات فى النطق .

وإذا أردنا تصنيف الاختبارات الإسقاطية ، نجد أنها تنقسم قسمين :

الأول — ويكون المثير فيه صور أو رسومات مثل اختبارات الـ T.A.T. والرور شاخ وروزنزفايج والـ H.P.T. وزوندى واختبار بندر جشطلت .

الثانى — ويكون المثير فيه اللغة ، ويندرج تحت هذا القسم الاختبارات التالية : إختبار التداعى ، تكملة الجمل الناقصة ، إختبار القصة .

اختبار تفهم الموضوع

Thematic Apperception Test

T.A.T.

قام بإعداده هنرى مورى ومورجان سنة ١٩٣٥ ، ويعد من أشهر الاختبارات الإسقاطية المعروفة ، وهو عبارة عن مجموعة صور تقدم للمفحوص ويطلب منه تكوين قصة عن كل صورة من هذه الصور .

وتتناول الصور بعض جوانب الحياة اليومية ، ويتكون الاختبار من ٣١ صورة وتعرض على المفحوص ٢٠ صورة حسب سنه وجنسه لأن هناك صور خاصة للأولاد الذكور والإناث والسيدات والرجال ، وصور تعد مشتركة للجميع .

ونجد أن القصص التى يعطيها من يطبق عليه الاختبار تكشف الكثير من مكونات شخصية .

وتفرغ إجابات المفحوص فى استمارات معدة لذلك حتى يسهل تفسيرها .. . ومن أشهر هذه الاستمارات استمارة بلاك وتتضمن النقط الرئيسة للقصة مثل موضوع القصة ـ نظرة المفحوص إلى البيئة ـ الحاجات الأساسية للبطل ـ طبيعة القلق عنده .. إلخ

اختبار الرورشاخ

يتكون من ١٠ صور ، ٥ صور باللون الأسود ، ٢ باللون الأسود والأحمر ، ٣ بألوان مختلفة .. وكل صورة منهم مكونة من أشكال متماثلة ، وقد اختيرت هذه الصور العشرة من عدة صور كثيرة على أساس أنها تستثير أكبر قدر ممكن من الاستجابات .

وتعرض الصور على المفحوص بترتيب معين تحدده أرقام خلف كل بطاقة. وبعد الانتهاء من التطبيق وتسجيل الإستجابات ، يأتى دور تحليل الإستجابات، ويرمز لكل نمط من أنماط الاستجابة برمز معين ..وتحلل استجابات المفحوص على أساس هل هى كلية أم جزئية ، ويطلق رورشاخ على ذلك ، التحديد المكانى Location ، وعلى أساس العامل الذى يحدد استجابة المفحوص ، هل هو اللون أم الشكل أم الحركة أم هم مجتمعين ، وتسمى المحددات Determinants ، وهل محتوى استجابة المفحوص إنسانى أم حيوانى أم مناظر طبيعة أو تشريحية أو جوامد . وهل الاستجابة من النوع المألوف أو فيها إبداع .

ومن تحليل الاستجابات ، يمكن أن نصل إلى اتجاهات الفرد وميوله ودوافعه الخ ، فمثلا إذا كانت إجابات المفحوص اللونية أكثر من استجاباته الحركية ، يشير ذلك حسب رأى رورشاخ ، إلى أن هذا الشخص أميل إلى الانبساط ، وإذا زادت الاستجابات الحركية عن اللونية ، كان الشخص أميل إلى الانطواء. وتفسير ذلك أن هناك معارضة تجاه الذات وفقدان ثقة بالنفس وإحساس بعدم الكفاءة الشخصية .

اختبار روزنزفايج للصور المحبطة

Rosenzweig-picture Frustration

يتكون هذا الاختبار من ٢٤ رسماً كاريكاتوريا ، ويمثل كل منهم شخصيتين رئيسيتين،واحدة فى موقف محبط شائع الحدوث،والأخرى تقول إما ما يثير الإحباط أو يشير إلى حدوث الإحباط .. وعلى المفحوص أن يكتب الإجابة التى سيقولها الشخص المحبط .

ومن أمثلة المواقف المحبطة مواقف محبطة للأنا أو مواقف محبطة للأنا الأعلى . وهناك أسئلة تقدم للمفحوص بعد الاختبار .

اختبار رسم المنزل والشجرة والشخص

The House-Tree-person projective Techniques(H.T.P.)

هذا الاختبار من إعداد جون.ن . باك ، ونقله وأعده لكى يناسب البيئة المحلية الدكتور لويس كامل مليكه .

وفى هذا الاختبار يطلب من المفحوص أن يرسم بالقلم الرصاص أو بالألوان وبالترتيب فى ورقة معينة منزل ـ شجرة ـ شخص على ألا يستعمل فى الرسم مسطرة . وأن يكون المفحوص مزود بأستيكة ، وعلى الفاحص أن يسجل زمن المرجع ، وهو الزمن الذى ينقضى بين إعطاء التعليمات وابتداء المفحوص فى الرسم ، كذلك عليه تسجيل تسلسل الرسم نفسه وعدد الوقفات والأجزاء التى يمحوها المفحوص وتعليقاته أثناء الرسم والزمن المستغرق فى رسم كل وحدة على حدة ، ثم الزمن الكلى .

والاختبار له صورتان ، صورة فردية وأخرى جمعية ، وعقب انتهاء

المفحوص من الرسم يعطى قائمة الأسئلة بعد الرسم ويطلب منه الإجابة عنها فى المكان المخصص لها .

وبعد ذلك يأتى دور التصحيح ، وهو نوعان ، تصحيح كمى وتصحيح كيفى . ويتكون التصحيح الكمى من تفاصيل ونسب ومنظور ، فالتفاصيل علامة كية لإدراك الفرد ، والنسب تدل على تقدير الفرد وحكمه ، والمنظور مقياس لقدرة الفرد على تقييم بيئته وعلاقته بها .

اختبار زوندى

Lipots Zondi

يتكون اختبار زوندى من ٦ مجموعات من صور الأشخاص النصفية . وتحتوى كل مجموعة على ثمانى صور لمرضى عقليين بأمراض مختلفة .. ويعرض الفاحص الصور على المفحوص طالباً منه أن يختار أحب صورة فى المجموعة إلى نفسه ، ثم الصورة التى تليها ؛ وبعد ذلك عليه أن يختار الصورة الكريهة بالنسبة له والتى تليها .

وهكذا يصبح لدينا ١٢ صورة محببة إلى نفس المفحوص ؛ و ١٢ صورة كريهة إلى نفسه .

وبعد ذلك تفرغ رموز هذه الصور فى استمارة خاصة لتحليلها ؛ وعادة ما يختار المفحوص الصور التى تمثل حاجاته الملحة .

إختبار بندر جشطلت

Bender L., A visual Motor Gestalt Test

من وضع لوريتا بندر ، ويتكون من ٩ بطاقات على كل منها شكل هندسى ويطلب من المفحوص أن ينقله .

ومن تحليل الرسومات المعطاة نستطيع دراسة شخصية المفحوص ؛ فمثلا نوع الخطوط المستخدمة ؛ هل هى من النوع الخفيف أم الثقيل . . . وهل هى خطوط متقطعة . . وطول أو قصر زمن الرجع . . ومدى ثبات اليد فى الرسم . . ومدى الاستجابة للشكل .

إختبار التداعى

يتكون من قائمة كلمات تحتوى على ١٠٠ كلمة مختارة حسب مجال التطبيق ، ومن أشهر القوائم ؛ قائمة يونج Jung .

ويتطلب هذا الاختبار من العميل أن يستجيب لكل كلمة من كلمات القائمة بكلمة أخرى مقابلة لها . . وعلى الإخصائى أن يسجل زمن الرجع ؛ وهو الوقت الذى ينقضى بين الانتهاء من إلقاء الكلمة (المثير) وساعة رد المفحوص (الاستجابة) .

ويمكن للإخصائى من تحليله للاستجابة وطول أو قصر زمن الرجع أن يلم بمدى تماسك أو تفكك شخصية العميل ، كذلك موضوع صراعاته واضطراباته ومدى توافقه . فعلى سبيل المثال ، نجد الشخص المكتئب يتميز ببطء الاستجابة ، وكذلك الشخص الهستيرى نجده يكثر من التوقف عند

سماعه لكلمات ذات دلالة جنسية . كما أن المداومة على إعطاء استجابة واحدة لها دلالة خاصة . . وعامة نجد زمن الرجع لدى المتعلمين أقل منه لدى غيرهم .

إختبار تكملة الجمل

يعد هذا الاختبار من الاختبارات الإسقاطية المشهورة . . وتقوم فكرته على أساس أن يطلب من المفحوص تكملة جملة ناقصة التكوين بما يضفى عليها من معنى واضح .. وتوضع الجمل الناقصة حسب مجال التطبيق ، وعلى الفاحص أثناء التطبيق تسجيل زمن الرجع والوقفات ، وبعد التطبيق عليه تحليل الاستجابات التى يمكنه منها الوقوف على مدى توافق الشخص ومدى نضجه وأسلوبه فى التعبير عن صراعاته واتجاهاته العامة وسمات شخصيته واتجاهاته الاجتماعية .

ومن أشهر اختبارات تكملة الجمل ؛ إختبار روتر The Rotter incomplete sentences Blank ويتكون من ٤٠ جملة ناقصة مثل :

(الشيء الذى يضايقنى . . . .) (أشد مخاوفى . . . . .)

(المشكلة الوحيدة . . . . . .) (معظم البنات . . . .)

(عند ما كنت طفلا . . . .) .

إختبار تكملة القصة

Story Completion test

يقوم هذا الاختبار على أساس تكملة قصة غير كاملة ، وهذه التكملة التى يقوم بها المفحوص تكشف عن نقط صراعه وقلقه . . ويجب على الفاحص ألا يقص القصة بأسلوب مسرحى أو بشىء من الإنفعال ·

ومن أمثلة هذه الاختبارات ؛ اختبار الاستبصار بالطبيعة الإنسانية Test of insight into human nature ، وهذا الاختبار يتضمن فقرات بها مواقف صراع ، وعلى المفحوص أن يجيب عما يفعله تجاه هذا الموقف . . وتتضمن مواقف الصراع هذه ؛ العلاقات الاجتماعية — العلاقات العائلية — المعتقدات الأخلاقية — وغيرها . .

المراجـــــع

- السيد محمد خيرى ، علم النفس الصناعى ، الجزء الاول ، القاهرة : دار النهضة العربية .
- انستازى ، جون فولى ، سيكلوجية الفروق بين الافراد والجماعات ترجمة السيد محمد خيرى ، مصطفى سويف ، واخرون ، القاهرة : الشركة العربية للطباعة والنشر ، ١٩٥٩ .
- عباس محمود عوض ، دراسات فى علم النفس الصناعى والمهنى ، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٦ .
- محمد عثمان نجاتى ، علم النفس الصناعى ، الجزء الاول ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٦٤ .

المحتويــــات

	الصفحـة
١ ـ الفروق الفرديـة فى الصناعـة	٣
٢ ـ الملاءمـة بين الفرد والعمـل	٢٤
٣ ـ تحليـل الفـرد :	٣٨
أ ـ طلـب الاستخدام	٤٨
ب ـ المقابلـة	٦٨
حـ ـ الاختبارات النفسيـة	٨٣